

経済産業省委託事業

令和5年度補正 グローバルサウス未
来産業人材育成等事業
(グローバルサウス IT 人材獲得支援調査事業)
事業報告書

2025年3月

フォースバレー・コンシェルジュ株式会社

目次

第1章 事業概要	6
1. 事業の背景・目的	6
2. 事業内容	6
3. 事業対象地域	7
4. 実施体制	8
5. 報告書の構成	9
第2章 我が国におけるインターンシップの実施	10
1. インターンシップの実施目的	10
2. オンラインによるコーディング・コンテストの実施	10
2.1. 実施内容	10
2.2. 実施方法	12
2.3. 実施結果	23
3. 優秀な AI 人材の選出	32
3.1. 実施内容	32
3.2. 実施方法	32
3.3. 実施結果	40
4. 事前研修の実施	42
4.1. 実施内容	42
4.2. 実施方法	43
5. インターンシップ実施	45
5.1. 実施内容	45
5.2. 実施方法	46
5.3. 実施結果	52
第3章 海外 IT 人材受け入れ拡大促進調査	54
1. 調査の目的	54
2. 実施概要	54
2.1. 調査内容	54
2.2. 調査対象	55
2.3. 実施方法	55
3. 実施結果	65

3.1.	アンケート回収状況	65
3.2.	アンケート集計結果	66
3.3.	示唆	78
第4章	普及・PR 活動の実施	82
1.	普及・PR 活動の実施目的	82
2.	成果普及セミナーの実施	83
2.1.	実施内容	83
2.2.	実施方法	83
2.3.	実施結果	84
3.	日本企業・日系企業の海外 IT 人材の獲得先の多様化に資するイベント等の開催	87
3.1.	実施内容	87
3.2.	実施方法	87
3.3.	実施結果	93
第5章	本事業のまとめ	110
1.	本事業のまとめ	110
2.	提言	110

図表目次

図表 1-1 本事業の実施体制	8
図表 2-1 海外学生の日本就職プラットフォーム - Connect Job	12
図表 2-2 学生向け宣伝用チラシ（一部）	13
図表 2-3 宣伝用 LP - TOP	14
図表 2-4 宣伝用 LP - 応募ページ（一部）その①	15
図表 2-5 協力を依頼した対象地域の候補大学・高等教育機関（一部抜粋）	17
図表 2-6 SNS 宣伝例（インスタグラム）	19
図表 2-7 SNS 宣伝例（LinkedIn）	19
図表 2-8 広告バナー例.....	20
図表 2-9 「HireRoo」評価者の画面例.....	21
図表 2-10 「HireRoo」の質問例	22
図表 2-11 エリア別応募人数 (IT 人材)	23
図表 2-12 エリア別応募人数 (AI 人材)	23
図表 2-13 国別応募人数 (IT/AI 人材合計)	24
図表 2-14 エリア別のテスト結果	25
図表 2-15 各地域の平均点 TOP3 [※] の国.....	26
図表 2-16 各地域におけるスコア 80 点以上の国別人数	26
図表 2-17 インターン参加者の各地域の平均点 TOP3 大学機関	27
図表 2-18 コーディング・コンテストスコア分布（10 点刻み）	27
図表 2-19 コーディング・コンテストスコア分布（全体-0 点を除く）	28
図表 2-20 設問 1-ゼロ値の移動（HireRoo 全体と GSIT 受験者の比較）	28
図表 2-21 設問 2-2 次元格子上のカードの移動シミュレーション	29
図表 2-22 設問 3-除算と配列の部分集合（HireRoo 全体と GSIT 受験者の比較）	30
図表 2-23 設問 4-フルスタックエンジニア（HireRoo 全体と GSIT 受験者の比較）	31
図表 2-24 論文をベースとした優秀な AI 人材の絞り込みのプロセス.....	34
図表 2-25 各論文に対応した h5-index.....	34
図表 2-26 事前研修の実施日程	42
図表 2-27 企業向け事前研修のアジェンダ	43
図表 2-28 学生向け事前研修のアジェンダ	43
図表 2-29 企業向け事前研修の様子	44

図表 2-30 学生向け事前研修の様子	45
図表 2-31 宣伝用 LP - 企業応募ページ (一部)	47
図表 2-32 宣伝用チラシ - 企業応募 (一部)	48
図表 3-1 エリア別調査対象人数	55
図表 3-11 希望する雇用形態.....	70
図表 3-12 就職先を検討するときに重視する点 (複数回答)	70
図表 3-13 日本で働くうえで期待している点 (複数回答)	71
図表 3-14 海外 IT 人材/AI 人材受入 (正式採用) の意欲について	72
図表 3-15 インターンシップの受入意欲 (詳細理由)	72
図表 3-16 海外 IT 人材/AI 人材を受け入れることのメリット・デメリットについて (自由回答)	73
図表 3-17 海外 IT 人材/AI 人材の勤務場所について	74
図表 3-18 海外 IT 人材/AI 人材の採用実績について	75
図表 3-20 海外 IT 人材/AI 人材の日本語レベルが低い場合に、業務プロセスの中で工夫して いることについて (複数回答)	76
図表 3-21 今後の海外 IT/AI 人材受入促進のために政府に求める支援 (自由回答) ...	77
図表 3-22 学生が就職を検討する際に重視する点 (ランキング)	77
図表 3-23 就職斡旋を行う際に重視する点 (ランキング)	78
図表 3-24 日本が海外 IT 人材を活用する上で改善すべき点 (複数選択)	78
図表 4-1 外国人エンジニア採用先多角化セミナーのアジェンダ	84
図表 4-2 インド成果報告会アジェンダ	88
図表 4-3 ラテンアメリカ成果報告会アジェンダ	89
図表 4-4 宣伝用チラシ (ラテンアメリカ成果報告会)	90
図表 4-5 アフリカ成果報告会アジェンダ.....	91
図表 4-6 宣伝用チラシ (アフリカ成果報告会)	92
図表 4-7 インド成果報告会での使用資料 (一部)	98

第1章 事業概要

1. 事業の背景・目的

現代の IT 業界は、急速な技術革新とデジタル化の進展により、益々高度なスキルを持つ人材の需要が増加している。特に、人工知能（AI）、機械学習、ビッグデータ解析、サイバーセキュリティなどの専門分野では、優秀な人材の需要が増加し続けている。その中で、グローバルな人材獲得競争は一段と厳しさを増しており、企業は優秀な IT 人材を獲得するために多様な戦略を講じている。

日本企業および日系企業においても、デジタルトランスフォーメーション（DX）推進やグローバル市場での競争力強化を図るために、優秀な IT 人材の確保が不可欠である。しかし、日本国内の IT 人材供給は限られており、特に AI やクラウドコンピューティングなどの先端技術分野においては人材不足が顕著である。この状況に対処するため、世界中各国、特にグローバルサウス諸国（アジアやアフリカ、ラテンアメリカ地域など）の IT 関連分野を学ぶ学生の技術力と革新的なアイデアを日本企業に取り込むことが求められている。

本事業は、IT 関連分野を学ぶ海外の学生を対象に、コーディング・コンテストおよびインターンシップを通じて日本企業の DX 推進や事業競争力向上に貢献する優秀な IT 人材を発掘し、育成することを目的として実施した。同時に、海外 IT 人材の受け入れを拡大するための PR 活動や、受け入れに関する課題を調査し、日本企業・日系企業の IT 人材獲得先の多様化を図ることも目的として実施した。

2. 事業内容

事業目的を達成するため、グローバルサウス諸国を中心とした海外の優れた IT スキルを有する学生等を対象に、コーディング・コンテスト及びインターンシップ、そしてこれらに伴うオンライン事前研修やフォローアップを実施した。また、現地大学と日本企業の連携強化に資する取組、成果報告会、成果普及セミナー等 IT 人材獲得先の多様化に資するイベント等の開催、日本企業への就職を促進するための調査等、多岐にわたる関連事業も実施した。具体的には、経済産業省と協議の上で、以下の業務を実施した。

- 1 海外 IT 人材受け入れ拡大促進調査
- 2 オンラインによるコーディング・コンテストの実施
- 3 優秀な AI 人材の選出
- 4 日本または第三国におけるインターンシップの実施
- 5 オンラインによる事前研修
- 6 成果普及セミナーの実施
- 7 日本企業・日系企業の海外 IT 人材の獲得先の多様化に資するイベント等の開催
- 8 成果報告書の取りまとめ

3. 事業対象地域

前述した本事業の目的に基づき、世界的な IT 分野の人材獲得競争が激しさを増している現状を踏まえ、本事業の主旨にマッチする可能性が高い世界中各国の Tier1 レベルの IT エンジニアを、アフリカ・ラテンアメリカ・アジア・東欧エリアの主要な国々から募集するために、本事業の対象国を以下のような基準で選定することとした。なお、実施対象国はグローバルサウス諸国（※基本的には ODA 対象国とする）を中心とした。

1. IT エンジニアのレベルの高さ

IT エンジニアの技術レベルは、事業成功の鍵となるため、まず外部機関による評価を基に選定を行った。具体的には、「Times Higher Education」が発表している「World University Rankings 2024」の Computer Science 分野の世界大学ランキングを参考にした。さらに、令和 4 年度に実施された「技術協力活用型・新興国市場開拓事業（制度・事業環境整備事業（開発途上国の IT 人材育成を通じた事業環境整備）」におけるコーディングテストの結果も加味し、総合的に判断した。

2. IT 人材の市場規模の大きさ

実施対象国を選定する上で、IT 人材の供給が豊富であることも重要な要素である。日本企業及び日系企業にとっての即戦力となる可能性のある人材をより多く獲得するために、IT および Computer Science 領域を専攻する大学生数が多い国を選定した。

3. 各国出身者にとっての日本での経済的メリット

各国出身者が日本で働く際の経済的メリットも考慮した。当社の過去の経験から、1 人あたり GDP が日本の 1/10 以下の国は、日本就職による経済的メリットが非常に大きいことが明らかになっている。この要因を加味することで、日本における収入が経済的に魅力的であり、多くの優秀な IT 人材が興味を持つ可能性が高い国が選定できるようにした。

上記の 3 つの基準に基づき、経済産業省との協議の上で、事業対象国を、アフリカ、ラテンアメリカ、インドからコーカサス地域、バングラデシュ以東、東欧の 5 つのグループに分けた上で、以下の通り選定した。

1. アフリカ

エジプト、南アフリカ、ケニア、ナイジェリア、エチオピア、その他

2. ラテンアメリカ

ブラジル、メキシコ、コロンビア、その他

3. インド・コーカサス地域

インド、パキスタン、トルコ、アゼルバイジャン、アルメニア、ジョージア、その他

4. バングラデシュ以東

バングラデシュ、ネパール、ミャンマー、インドネシア、ベトナム、その他

5. 東欧

セルビア、ウクライナ、ボスニア・ヘルツェゴビナその他

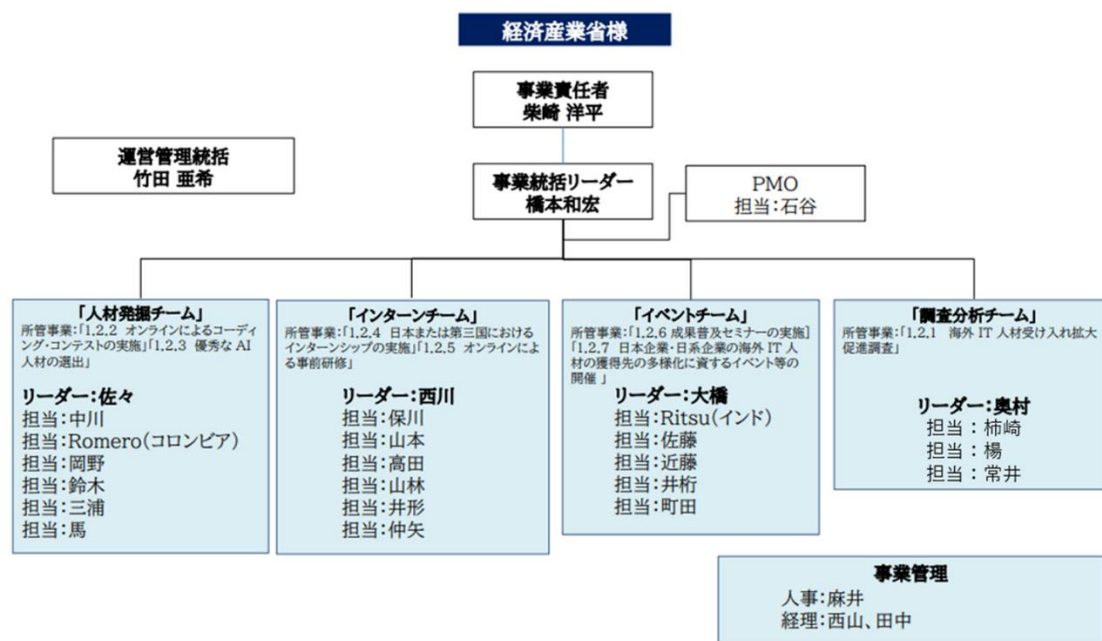
一方、上記 5 つの地域に明記された国以外で、その他の国からも、可能な限り多くの申込学生が得られるように、積極的に周知を行った。それらの実績を以下「その他の対象国」に記載する。

6. その他の主な国名

アルゼンチン、チュニジア、ガーナ、マラウイ、カメルーン、ペルー、ウズベキスタン、マレーシア、ウガンダ、アフガニスタン、タイ、ベネズエラ、スリランカ、タンザニア、ジンバブエ、モロッコ、フィリピン、スーダン、イラン、カザフスタン、コンゴ民主共和国、ルワンダ、カンボジア、ソマリア、アルジェリア、モンゴル、シエラレオネ、セネガル、キルギス、ベナン、ザンビア、トーゴ、イラク、チリ、ブルンジ、イエメン、マリ、ホンジュラス、コートジボワール、ベラルーシ、シリア、南スーダン、パレスチナ、マダガスカル、レバノン、ヨルダン、ガンビア、エクアドル、東ティモール、パプアニューギニア、ニジェール、ナミビア、モザンビーク、リビア、リベリア、ギニア、キューバ、アンゴラ、トルクメニスタン、ソロモン諸島、コンゴ共和国、パナマ、パラオ、レソト、グアテマラ、ガボン、エルサルバドル、ドミニカ共和国、コスタリカ、チャド、ブルキナファソ、ボリビア、アルバニア、サントメプリンシペ、ボツワナ、エスワティニ（旧スワジランド）

4. 実施体制

本事業の実施体制は次ページの図の通り。本事業は、経済産業省が事業委託者であり、フォースバレー・コンシェルジュ株式会社が受託し、遂行した。



図表 1-1 本事業の実施体制

5. 報告書の構成

本成果報告書は、海外 IT 人材受け入れ拡大促進事業に関する詳細な内容を含み、全体で 5 章から構成されている。

第 1 章「事業概要」は、事業の背景と目的について述べており、事業内容、事業対象地域、事業体制もそれぞれ記載した上で、報告書の全体構成を説明している。

第 2 章では、我が国におけるインターンシップの実施について詳述している。オンラインによるコーディネグ・コンテスト、優秀な AI 人材の選出、インターンシップの事前研修、並びにインターンシップ実施といった事業フェーズごとの実施内容と実施方法等を記載した上で、実施結果について概説している。

第 3 章では、海外 IT 人材受け入れ拡大促進調査について取り上げている。本調査は、IT 人材受け入れの障壁を明らかにし、その改善策を見出すことを目的としており、対象国の学生、企業及び大学機関を対象にアンケートやインタビューを通じてデータを収集するものである。調査結果は、その後の具体的な改善策を提言する材料として位置づけられている他、日本企業・日系企業の IT 人材獲得先の多様化を図ることも目的としている。

第 4 章では、事業の成果の普及・PR 活動の実施について報告している。具体的には、成果普及セミナーの実施状況やインド、アフリカ、ラテンアメリカといった 3 地域での成果報告会の詳細を説明している。

第 5 章は、本事業のまとめと提言である。事業全体の総括と主要成果の整理を行った上で、今後の政策形成に向けた具体的な提言をとりまとめた。

以上が本報告書の構成と各章の詳細な内容である。

第2章 我が国におけるインターンシップの実施

1. インターンシップの実施目的

本インターンシップの実施目的は、主に日本の IT 分野の人材不足を解決すると同時に、日本企業のグローバル競争力を高めことである。特に、デジタル技術の革新が急速に進行する現代社会において、日本企業が競争力を維持し、さらにそれを向上させるためには、優秀な IT 人材の確保が不可欠である。国内の人材のみならず、世界中から多様なバックグラウンドを持つ人材を受け入れることでは、企業のイノベーションを促進し、既存の事業プロセスを改革する一助となる。

本事業では、コーディング・コンテストや論文の審査などを通じて、能力の高い IT 人材・AI 人材を発掘し、必要なスキルセットを評価した上で実務を体験してもらうという取り組みを実施した。さらに、インターンシップ実施に伴う入国手続きや必要な経費を事務局等がサポートすることで、インターンを受け入れる企業側の負担を軽減しながら、海外 IT 人材の来日及びインターンシップ中の生活を支援し、学生が日本企業で実務経験を積むことで、将来のグローバルなキャリア形成に向けたステップとすることができ、企業と人材の双方にとってメリットのある環境を提供することを目指した。

また、このインターンシッププログラムは、事業対象地域の数多くの人材を対象としており、これにより多様性のある視点や技術革新の新たなアプローチを日本企業に取り入れるといった点も目指していた。そのため、アフリカ、ラテンアメリカ、アジア、東欧などできるだけ多くの地域にわたる優秀な人材の獲得を図った。異なる文化の人々が協働することで、新たな発想や価値観が生まれ、企業内の多様性が高まることが期待されるが、このような多様性の推進は、イノベーション創出の重要な要素となり得る。

本事業は、単なるインターンシップの実施にとどまらず、オンラインによる事前研修やフォローアップを通じて、インターンシップ参加者が日本の文化やビジネスマナーを理解し、円滑に業務に従事できるようサポートすることも目的として実施した。これにより、参加者が日本企業での実務経験を最大限に活かし、その後のキャリアにも大きな影響を与えることが期待されるだけでなく、日本生活を楽しめることで、将来的にも今回のインターンシップ参加者を通じて、海外 IT 人材に日本で働くことを PR して頂き、今後さらなる IT 人材確保にも繋がることを期待していた。

加えて、本インターンシッププログラムは、日本企業が海外 IT 人材を受け入れる際の課題や障壁を明らかにし、今後の受け入れ体制の改善点を洗い出すためのフィードバックループを構築することも目的の一つとしていた。このようにして得られた知見を基に、日本企業が持続可能な形で優秀な IT 人材を受け入れ、育成するための方策を検討・提案することで、長期的な人材戦略の基盤を築くことを目指している。

2. オンラインによるコーディング・コンテストの実施

2.1. 実施内容

本節では、海外での IT 人材の募集とコーディング・コンテストを中心に紹介する。

海外における IT 人材の募集においては、以下の4つの手法を用いて、広範囲かつ効果的に優秀な人材をターゲットとして事業を周知し実施した。

- (1) Connect Job という海外学生の日本就職プラットフォームの活用
- (2) チラシやウェブサイトの LP（ランディングページ）作成
- (3) 海外大学との連携協力
- (4) 海外の SNS 及びウェブ広告サービスを利用した周知

コーディング・コンテストは、応募があった人材の選定である。オンラインによるコーディング・コンテストにより、優秀な海外 IT 人材を選定した。コーディング・コンテストの結果を採点し、総合点に基づきランキングを作成し、各エリアで成績上位 100 名の人材に対してヒアリングを行い、インターンシップ参加に関する基本情報や日本での就労希望度合いを確認した。それを踏まえて後述する各企業とのマッチングに進み、企業側の選考プロセスを踏まえてインターンシップ実施対象者を確定した。

具体的な方法と実施結果を次ページ以降に示す。

2.2. 実施方法

(1) 海外学生の日本就職プラットフォーム「Connect Job」の活用

Connect Job は、フォースバレー・コンシェルジュ株式会社が長年運営している日本就職を目指す人材の採用支援サービスであり、世界中の学生が日本企業の求人情報にアクセスできるプラットフォームである。このプラットフォームを通じて、インターンシップに関する詳細情報、応募方法、応募資格などを掲載することで本事業の情報を周知し、事業参加を呼びかけ、多くの海外学生が簡単にアクセスできるようにした。



図表 2-1 海外学生の日本就職プラットフォーム - Connect Job

(2) チラシやウェブサイトのランディングページ（LP）作成

効果的な情報提供を行うために、印刷媒体とデジタル媒体の両方を活用した。具体的には、視覚的に訴求力のあるチラシを作成し、経済産業省に確認して頂いた後、提携する大学や教育機関にチラシを配布した。また、オンラインでも詳細な情報が得られるように、専用のランディングページ（LP）を作成した。LP には、インターンシップの概要、プログラムの詳細、応募方法、選考プロセス等、訪問者がスムーズに応募手続きを行えるような内容を掲載した他、過去の参加者の声や参加するメリット等を重点的に記載することで、より多くの応募を獲得できるように工夫を行った。

**Internships in Japan
for AI and Tech Students
2024**

Offline Internship

English Internship in Japan **Explore Advanced Japanese Technology!** **Free Flight and Accommodation**

Exclusive opportunity for AI / tech students to come to Japan and participate in a Japanese tech company internship!

Program Schedule

	May	June	July	Aug.	Sep.	Oct.	Nov.	Dec.
Application	← Open: May 1		→ Close: June 30th					
Coding Contest		← June 22-23						
Interview			← July					
Internship Participation (Duration: One Month)				← Aug.~Dec.				

**Internship Application Period
May 1st - June 30th**

FOR DETAILS AND ENTRY SCAN HERE! >>>

METI
Ministry of Economy, Trade and Industry

図表 2-2 学生向け宣伝用チラシ（一部）



日本のテクノロジー競争力を高める グローバルサウスの若手トップIT人材を発掘

グローバルサウス IT / AIエンジニアインターンシップ事業は
日本企業のIT人材獲得先の多様化や事業競争力向上を目的とした
「海外IT人材発掘プログラム」です

WHAT'S NEW

最新情報

2024/12/13 外国入エンジニア採用先多角化セミナー(1/16本)を開催します(申込締切 2/9)。IT / AIエンジニアの活用に
興味のある企業様はぜひご参加ください。

2024/11/25 インターンシップ受入企業の追加募集(12/5 締切)を行
っています。ご興味ございましたら「CONTACT」ペー
ジからお問い合わせください。



ABOUT

グローバルサウス IT / AIエンジニア インターンシップ事業とは？

グローバルサウス IT / AIエンジニアインターンシップ事業は、日本企業のIT人材獲得先の多様化や事業競争力向上を目的とした「海外IT人材発掘プログラム」です。

グローバルサウス諸国のIT・AI関連分野を学ぶ学生を対象としたコーディング・コンテスト、日本企業でのインターンシップを通じて、海外IT人材の発掘、及び受け入れの拡大を推進します。

[プログラムについてもっと詳しく](#)

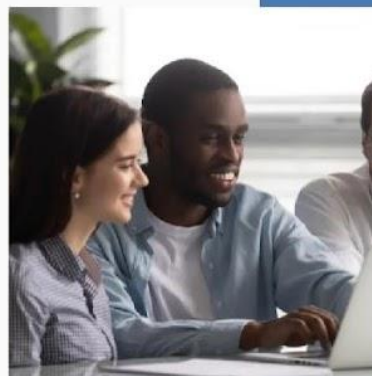
FOR COMPANY

海外IT人材で、日本企業のDXを加速

世界的にIT人材の獲得競争は年々激しさを増しており、優秀な人材獲得に向けては、人材獲得先の多様化が求められています。こうした状況を踏まえ、新たなIT人材獲得先としてグローバルサウス諸国の海外人材に目を向けることが重要です。

本事業ではIT 関連分野を学ぶグローバルサウス諸国の学生を対象に、日本企業でのインターンシップ参加者を募り、日本企業のIT 事業競争力向上やDX 化推進等に向けて即戦力となる海外IT人材の発掘を行います。

[応募要項を見る](#)



図表 2-3 宣伝用 LP – TOP

FOR STUDENTS

Internships in Japan for AI and Tech Students

The "Internships in Japan for AI and Tech Students" program aims to promote diversity in the recruitment of IT talent for Japanese companies and Japanese-affiliated companies. The program also creates opportunities for interns from ODA recipient countries (as per the DAC List of ODA Recipients) to learn various technical and professional skills at Japanese companies. The organizer will arrange all the necessary equipment and cover any required travel and accommodation expenses.

Application Overview

FAQ

よくある質問

Q 海外展開を目的としていなくても参加は可能ですか？

A 可能です。海外展開中／展開予定／予定なし、どの企業様もご参加いただけます。

Q インターン生は日本語が話せますか？

A 基本的には英語でのコミュニケーションとなります。日本語が話せるインターン生も中にはいらっしゃいますが、主なコミュニケーション言語は英語となりますのでご了承ください。

Q Where will the internship take place?

A The internship will take place in Japan. For details, please see the application guidelines.
japaninternshipglobal.co.jp/students

よくある質問をもっと見る →

グローバルサウス IT / AIエンジニアインターンシップ事業

TOP | ABOUT | FOR COMPANY | FOR STUDENTS | FAQ | CONTACT

経済産業省 グローバルサウス IT / AIエンジニアインターンシップ事務局
 〒102-0083 東京都千代田区麹町1-6-2 麹町ビルディング5F WeWork麹町 (フォースバレー・コンシェルジュ株式会社内)

Copyright: Ministry of Economy, Trade and Industry. All Rights Reserved.

図表 2-4 宣伝用 LP – 応募ページ（一部）その①

FOR STUDENTS

Internships in Japan for AI and Tech Students

Application Overview

Eligibility	Applicants must hold citizenship of a country listed on the OECD/DAC list (excluding the People's Republic of China). See if your country is on the list below. DAC List of ODA Recipients
Number of Recruits	1 to 5 recruits per company.
Internship Period	August-December 2024 (approximately one month) * Specific durations will be determined through discussions with the host company.
Application Deadline	IT Engineer Application deadline: Applications have closed as of June 20, 2024. AI Engineer Application deadline: Applications have closed as of June 30, 2024.
Internship Placement	<ul style="list-style-type: none"> Companies headquartered and located in Japan (excluding industry associations, non-profit corporations, and local governments) Host companies will be determined through matching by the administration office and approval by the screening committee.
Internship Activity Examples	<ul style="list-style-type: none"> Digital transformation / New business development leveraging AI technology, etc. Web design and production for overseas markets, etc. Market research / marketing in the intern's country. Service development for overseas markets, etc.
Application Requirements	Applicants must meet all of the following requirements: <ul style="list-style-type: none"> Must align with the objectives of this program and be willing to actively contribute to the internationalization efforts of Japanese companies, the expansion of overseas businesses, and building networks with overseas universities through internship participation. Must hold citizenship of a country listed on the OECD/DAC list (excluding the People's Republic of China). Must be able to communicate in English or Japanese. Must be able to fully commit to internships and training at companies and be available for activities scheduled according to the activity plan submitted to the administration office. Must meet any additional requirements specified by individual companies.
Internship Schedule and Application Process	<p>[1] IT Engineers</p> <p>May 1 - June 20, 2024: Application period Participate in the information session (optional)</p> <p>June 22 and 23, 2024: Information session</p>



図表 2-4 宣伝用 LP - 応募ページ (一部) その②

(3) 海外の大学や大使館との連携協力

各事業対象地域の主要な大学及び大学形態を取っていない有力高等教育機関にアプローチし、大学内での情報掲示やメールニュースレターを通じて学生に直接情報を提供した。また、各大学のキャリアセンターとも協力し、学生への案内を強化した。この結果、より多くの学生が本事業に関心を持ち、応募してもらえたと考えている。加えて、フォースバレー・コンシェルジュ株式会社がこれまで海外学生の日本就職サポートを行ってきた経験を踏まえ、連携先となる海外の有力な大学にも周知の協力を依頼し、海外での認識拡大を狙った。

アプローチした大学及び高等教育機関の例は以下の通り。最終的には 185 機関をリストアップした。下表はそのリストであるが、当社のノウハウに大きく依存するところもあるため、国別に 1 機関ずつ代表的な機関を示している。

図表 2-5 協力を依頼した対象地域の候補大学・高等教育機関（一部抜粋）

国	大学等教育機関の名称
Argentina	National Technological University
	その他 8 大
Bangladesh	Daffodil International University
	その他、9 機関
Belarus	Belarusian National Technical University
	その他、2 機関
Bosnia and Herzegovina	University of Sarajevo
Brazil	Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais
	その他、17 機関
Cambodia	Cambodian Mekong University
	その他、6 機関
Colombia	Francisco Jose de Caldas District University
	その他、7 機関
Ecuador	Escuela Superior Politécnica del Litoral
	その他、3 機関
Egypt	Ain Shams University
	その他、5 機関
Ethiopia	Addis Ababa University
India	Banaras Hindu University
	その他、9 機関
Indonesia	Airlangga University
	その他、9 機関
Kenya	Daystar University
	その他、6 機関
Malaysia	Multimedia University(Cyberjaya Campus)

国	大学等教育機関の名称
	その他、6 機関
Mexico	Autonomous Institute of Technology of Mexico
	その他、15 機関
Mongol	National University of Mongolia
Nepal	Kathmandu University
	その他、1 機関
Nigeria	Covenant University
	その他、1 機関
Peru	Cayetano Heredia University
	その他、9 機関
Serbia	University of Kragujevac
	その他、2 機関
South Africa	African Institute for Mathematical Sciences
	その他、5 機関
Sri Lanka	Lanka Nippon Biz Tech Institute (LNBTI)
	その他、6 機関
Tajikistan	Russian-Tajik Slavonic University
Thailand	Asian Institute of Technology
	その他、11 機関
Uganda, East Africa	MEKERERE University
Ukraine	Ivan Franko National University of Lviv
	その他、11 機関
Uzbekistan	Tashkent Institute of Oriental Studies
	その他、4 機関
Vietnam	Foreign Trade University
	その他、7 機関

また、一部の国においては、大使館の協力を得て、周知を行った。具体的には、大使館の X や Facebook 等の SNS 公式ページにて周知を行う他、現地 JETRO、関連協力団体、教育機関、企業等にも紹介してもらい、それらのルートを活用して周知を行った。

なお、協力した大使館名を以下記載した。

在アゼルバイジャン日本国大使館、在エチオピア日本国大使館、在バングラデシュ日本国大使館、在ブラジル日本国大使館、在ボスニア・ヘルツェゴビナ日本国大使館、駐日ケニア大使館、駐日ベラルーシ大使館、在ネパール日本国大使館。（50 音順）

(4) 海外の SNS 及びウェブ広告サービスを利用した周知

周知には、SNS の活用も有効と考えた。Facebook、X（元 Twitter）、LinkedIn などの主要な SNS プラットフォームを通じて、本事業の周知を行った。加えて、現地周知のため、一部地域においては、

「シラレル」、「meta」、「X」でのウェブ広告を掲載した。

The image shows a screenshot of an Instagram post from the account 'connect.job'. The post features a promotional graphic for 'Internships in Japan for AI and Tech Students 2024'. The graphic includes the text 'Offline Internship', 'English Internship in Japan', 'Explore Advanced Japanese Technology!', and 'Free Flight and Accommodation'. It also states 'Exclusive opportunity for AI / tech students to come to Japan and participate in a Japanese tech company internship!' and 'Internship Application Period May 1st - June 30th'. The post text on the right says: 'connect.job ✨ Exciting News for AI & Tech Students! ✨ We are thrilled to announce the opening of the Internship Program in Japan for AI and Tech Students, sponsored by Japan's Ministry of Economy, Trade and Industry (METI). All necessary equipment, travel, and accommodation expenses will be covered! Eligibility: Open to citizens from countries on the OECD/DAC list (excluding the People's Republic of China). Internship Duration: August to December 2024 (approximately one month) Application Deadline: June 30th, 2024, 11:59 PM Don't miss this incredible opportunity to advance your career in AI and technology!' The post has 101 likes and was posted on May 17, 2024.

図表 2-6 SNS 宣伝例（インスタグラム）

The image shows a screenshot of a LinkedIn post from 'Connect Job'. The post title is 'Seminar on Career Opportunities in Japan is Happening Next Week! (For everyone in Latin America)'. The text describes an exclusive event hosted by the Ministry of Economy, Trade, and Industry (METI) of Japan, featuring top companies in Japan's IT and AI sector. The event details are: Date: November 6th, 20:30 - 23:00 (GMT-3); Venue: Online via Microsoft Teams; Deadline: November 3rd (Only 4 Days Left!). A registration link is provided: <https://bit.ly/48r7Udv>. The post includes a banner image with the text 'Seminar Event On Awareness of Job opportunities in Japan's IT Sector' and logos for METI and Fourth Valley.

図表 2-7 SNS 宣伝例（LinkedIn）



図表 2-8 広告バナー例

(5) オンラインコーディング・コンテストの実施

オンラインによるコーディング・コンテストでは、これまで上場企業・メガベンチャーからスタートアップ・受託開発企業等 120 社以上での導入実績があるコーディング試験サービス「HireRoo」を活用した。海外 IT 人材が参加しやすいように、応募時に事前にコンテストの実施時間を案内し、週末にコンテスト実施することを設定した上で、時差を考慮して週末の二日の中で 2 時間の受験時間を自由に選べるように設定した上で、コーディング・コンテストを実施した。また、コンテスト実施前にリマインドを 2 週間前、1 週間前、3 日前、前日と計 4 回実施した。

さらに、「HireRoo」には、不正防止対策が施されており、公平性と透明性を確保しながら、優秀な IT 人材を選出することが可能となった。具体的には以下の 2 点が工夫されている。

1 行動検知機能

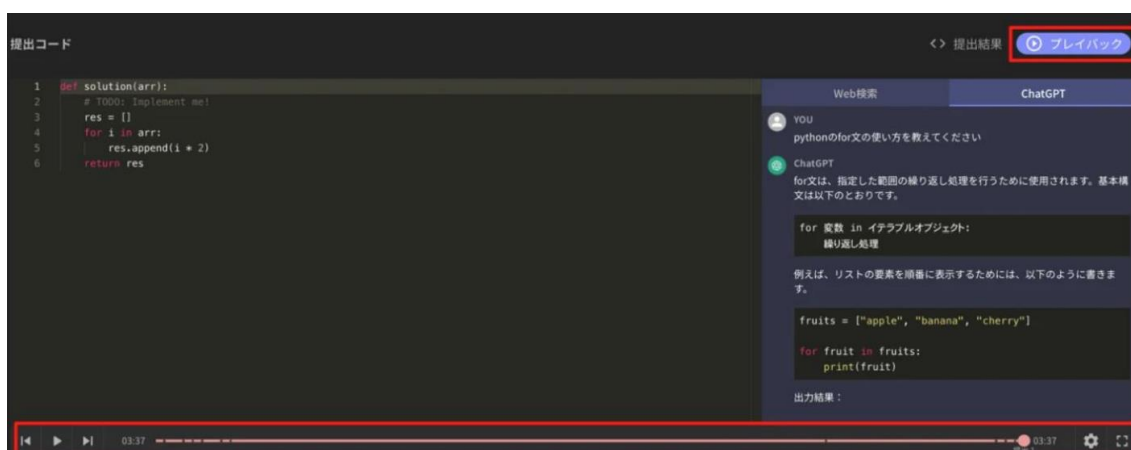
以下を代表とする指標を計測し、受験生の行動を計測する。

- 離脱回数：問題を解いている最中に他のタブを開くことや、別のアプリケーションを操作することで、回答画面から離脱した回数。
- ペースト回数：コードがエディタ内で何回ペーストされたかが表示される。
- ペースト検知：ペーストされた箇所が赤くハイライトされる。
- IP アドレス検知：回答者の IP アドレスが表示される。

2 プレイバック機能

提出コード表示箇所の上の「プレイバック」ボタンを押下すると、コーディングの経過を確認できる。テスト作成時に Web 検索または ChatGPT を ON にすると候補者は「HireRoo」内でそれらを使用することができ、評価者は画面右側で使用履歴を確認できる。下部のタイムバー左のボタンでは再生・停止、イベントごとのスキップができる。タイムバー右側の歯車マークで Web 検索または ChatGPT の表示・非表示を選択できる。

なお、「HireRoo」利用時の具体的な様子を以下に示す。



図表 2-9 「HireRoo」評価者の画面例

また、コンテストの問題と回答を事前に工夫することによって、効率よく精度高い形で IT 人材のレベルを判定することもできるようになっている。問題はコーディング形式とクイズ形式で組み合わせられ、コーディング形式の中でもアルゴリズム、クラス、デバッグの問題が組み合わせられており、それぞれの難易度が全体的にうまく分布するようになっている。さらに、回答は愚直解、最適解等が設定されており、解の種類によって IT 人材のレベル判断ができる。

ホーム / 問題一覧 / 問題詳細

フルスタックエンジニア入門

フロントエンドとバックエンドの知識を問う、フルスタックエンジニア向けの課題です。最低限のアプリケーションを一人で構築する上で必要な知識を問う問題が含まれています。

必要知識

- フロントエンド開発の基礎知識
- バックエンド開発の基礎知識

所要時間
約20-30分

設問数
20問

1 動的型付け言語、静的型付け言語に関する正しい知識 平均スコア 62 %

動的型付け言語、静的型付け言語の説明として正しいものは次のうちどれか。

静的型付け言語の一部には型推論を用いて動的型付け言語のように変数定義を行うことができる言語もある。

動的型付け言語は型を明示的に定義しなくても内部で型情報を推測してくれるため、静的型付け言語に比べメモリを節約することができる。

一般的には静的型付け言語の方が、動的型付け言語に比べてメモリの節約が可能です。そのためこの選択肢は不正解です。この選択肢を選んだということは、動的型付け言語、静的型付け両者の性質を理解していない可能性があります。「静的型付け」、「動的型付け」などのキーワードに関する理解が深く、適切な技術選定ができない恐れがあります。

静的型付け言語も動的型付け言語もプログラムを実行するまでエラーがわからないので、デバッグは基本実行後に行われる。

静的型付け言語では、コンパイル前に型チェックが可能のため、実行前に型定義エラーを確認することができます。そのためこの選択肢は不正解です。この選択肢を選んだということは、静的型付け言語に触れていない可能性があるか、両者の性質を理解していない可能性があります。「静的型付け」、「動的型付け」などのキーワードに関する理解が深く、適切な技術選定ができない恐れがあります。

ホーム / 問題一覧 / 問題詳細

問題 解答 1- 最速解

除算と配列の部分集合

説明

solution 関数には異なる数字からなる int 型の配列 nums と int 型の値 target が引数として与えられました。nums の配列要素を組み合わせて、どの2つの数字の合計も target で割り切れないという条件を満たす部分集合の大きさの最大値を solution 関数の戻り値として int 型で返すプログラムを書いて下さい。ただし、一つの要素からなる部分集合は上記の条件を満たすものとしません。

例

例1:

入力: nums = [1,7,2,4], target = 3
出力: 3
説明: 部分集合 [1,7,4] は `1+7` `7++`

例2:

入力: nums = [1], target = 3
出力: 1
説明: 唯一の部分集合である [1] は2つの

前提

- 1 ≤ len(nums), target ≤ 10000

```

1 #include<vector>
2 using namespace std;
3
4 int solution(vector<int> nums, int target) {
5     vector<int> count(target);
6     fill(count.begin(), count.end(), 0);
7     for (const int num: nums) {
8         count[num % target] += 1;
9     }
10
11     int res = min(count[0], 1);
12
13     if (target % 2 == 0) {
14         res += min(count[target / 2], 1);
15     }
16
17     for (int i = 1; i < target / 2 + 1; i++) {
18         if (i != target - i) {
19             res += max(count[i], count[target - i]);
20         }
21     }
22
23     return res;
24 }
25

```

テストケース 結果

ケース1	ケース2	ケース3	ケース4	ケース5	ケース6	ケース7	ケース8	ケース9	+
nums (array<int>)									
[1,2,4,7,5]									
target (int)									

図表 2-10 「HireRoo」の質問例

なお、受験時に表示される言語は、各受験者により日本語以外の言語に自動的に変更される。

2.3. 実施結果

上記実施方法の(1)～(4)の募集方法を実施した結果、海外 IT 人材の枠で 12,052 名、海外 AI 人材の枠で 8,420 名の応募があり、東欧地域を除いて目標を大きく上回る応募があった。国別で確認した際には、本事業に応募した海外人材に関して、パキスタンからの応募が 3,005 名で一番多く、それに次いでケニアが 2,288 名とインドが 2,056 名となっている。

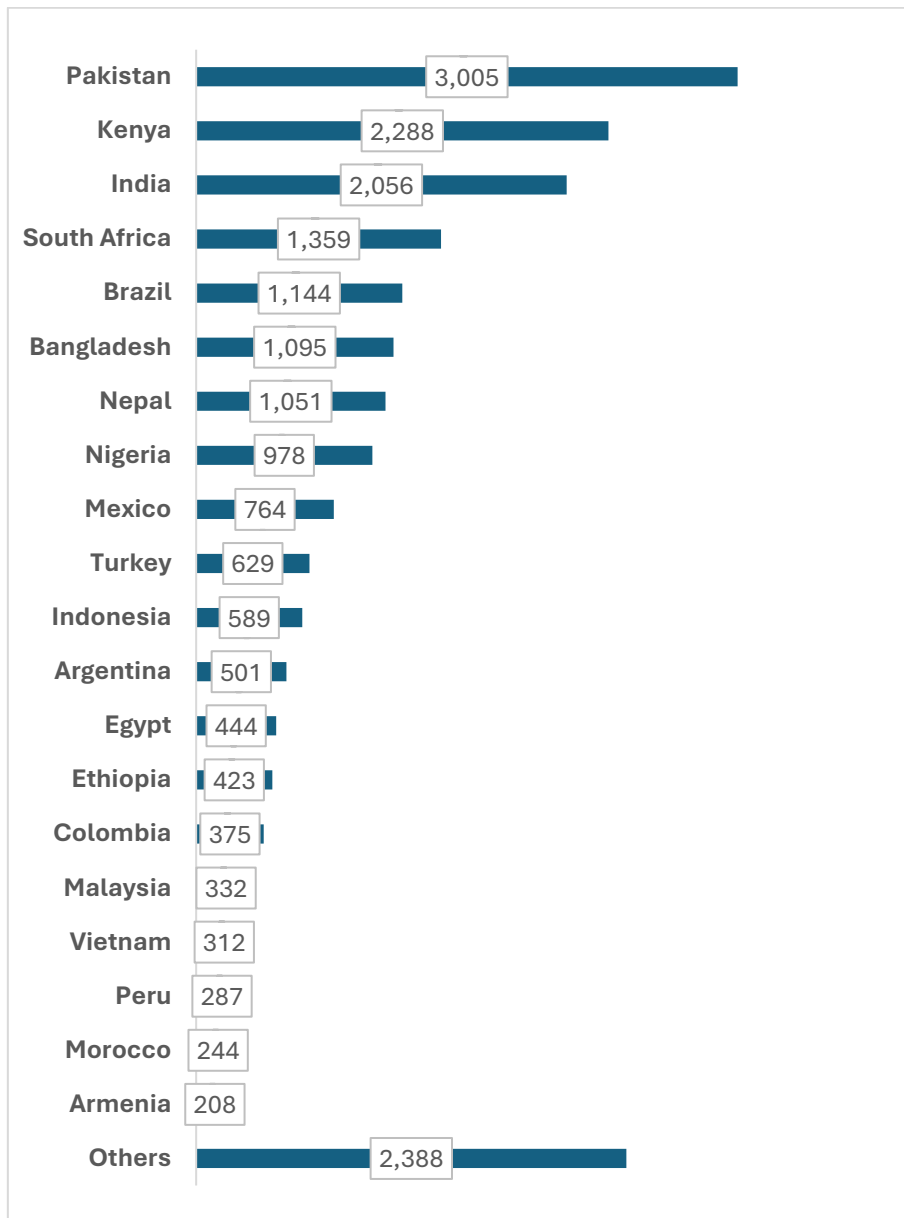
なお、エリア別と国別の応募結果は以下の通り。

図表 2-11 エリア別応募人数 (IT 人材)

エリア別	人数
アフリカ	3,846
インドからコーカサス地域	3,578
バングラデシュより東方	2,163
ラテンアメリカ	2,008
東欧	120
その他地域	336
合計	12,052

図表 2-12 エリア別応募人数 (AI 人材)

エリア別	人数
アフリカ	2,640
インドからコーカサス地域	2,783
バングラデシュより東方	1,509
ラテンアメリカ	1,294
東欧	120
その他地域	74
合計	8,420



図表 2-13 国別応募人数 (IT/AI 人材合計)

また、コーディング・コンテストの実施結果は以下の通り。

- **実施期間** : 2024 年 6 月 22 日 (土) ~23 日 (日)
- **所要時間** : 2 時間※期間内で各受験者が参加しやすい時間帯で受験可能
- **設問言語** : 多言語対応 (参加者が自分の利用しやすい言語で受験可能)
- **設問内容** : コーディング形式のアルゴリズム、クラス、デバッグ問題とクイズ形式の基礎問題の組み合わせで、最大 10 問。
- **実施場所 (ツール)** : オンライン (HireRoo)

コーディング・コンテストには合計 4,022 名が参加した。最終的な実施結果を確認したところ、3,965 名 (98.58%) が実施済みであり、残り 57 名 (1.42%) が未実施 (学校名や名前などを入力した後「承諾して後から受ける」を選択していた) であった。

コーディング・コンテストの全体的な傾向は以下の通り。

- ・平均点: 43.96
- ・中央値: 47.00
- ・最小値: 0.00
- ・最大値: 95.00

各地域別の結果も以下の通り示している。

受験者のうち、インドからコーカサス地域が 1,487 名が一番多く、それに次いでアフリカが 1,389 名で、両地域合計すると全体受験者の 7 割を超えている。各地域で受験者数が 40 名を超えている目つ平均点が TOP3 の国は、インド・コーカサス地域ではインド (55.1 点)、バングラデシュより東方ではベトナム (50.4 点)、アフリカではエジプト (49.1 点)、ラテンアメリカではアルゼンチン (45.8 点) という結果となった。なお、東欧地域においては最も応募者数が多いセルビアでは平均点 51.6 となっている。

図表 2-14 エリア別のテスト結果

項目	アフリカ	ラテンアメリカ	インドからコーカサス地域	バングラデシュより東方	東欧
受験者数	1389	539	1487	491	42
平均点	38.1	45.7	49.6	44.7	51.2
各エリア 100 位スコア	76	70	80	71	-
90 点台人数	2	-	-	-	-
90 点台割合	0.1%	-	-	-	-
80 点台人数	39	24	109	24	2
80 点台割合	2.8%	4.5%	7.3%	4.9%	4.8%
70 点台人数	180	81	344	96	9
70 点台割合	13.0%	15.0%	23.1%	19.6%	21.4%

図表 2-15 各地域の平均点 TOP3※の国

地域別	国別	
Bangladesh以東	44.7	
	ベトナム	50.4
	インドネシア	48.7
	ネパール	48.6
アフリカ	38.1	
	エジプト	49.1
	エチオピア	47.8
	ケニア	39.2
インド・コーカサス地域	49.6	
	インド	55.1
	トルコ	54.3
	パキスタン	44.0
ラテンアメリカ	45.7	
	アルゼンチン	45.8
	ブラジル	45.2
	メキシコ	44.3
東欧	51.2	
	セルビア	51.6

※各地域で受験者数が40名を超えている国のTOP3（東欧地域のみ、各国の受験者数が40名を超えなかったため、最も多いセルビア（28名）の平均値を掲載している。）

一方、コンテスト結果が上位となった優秀な海外人材を考察した際に、本事業の各対象地域におけるスコア80点以上の国別人数について、インドの47名が最も多く、インド・コーカサス地域の約6割を占めた。次いで、アフリカ地域のケニアが17名、インド・コーカサス地域のパキスタンが15名、ラテンアメリカ地域のメキシコが11名と続いた。中には、唯一の90点以上の国として2名の受験者もあったエジプトに関して、特に優秀な人材が存在するとも見られる。なお、詳細な上位点数の国別人数は以下の通り示す。

図表 2-16 各地域におけるスコア80点以上の国別人数

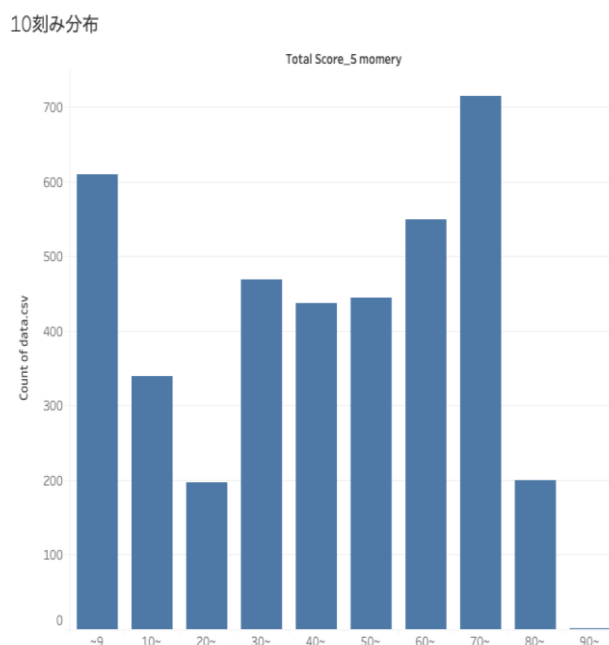
Bangladesh以東 (24名)		アフリカ (41名)		インド・コーカサス地域 (73名)		ラテンアメリカ (24名)		東欧 (2名)	
国名	人数	国名	人数	国名	人数	国名	人数	国名	人数
ネパール	7	ケニア	17	インド	47	メキシコ	11	セルビア	1
Bangladesh	6	エジプト	8	パキスタン	15	ブラジル	5	ボスニアヘルツェゴビナ	1
インドネシア	5	エチオピア	7	トルコ	5	アルゼンチン	5		
ベトナム	4	ナイジェリア	3	ウズベキスタン	2	ペルー	2		
ミャンマー	2	チュニジア	2	カザフスタン	2	コロンビア	1		
		南アフリカ	1	アルメニア	1	コロンビア	3		
		スーダン	1	スリランカ	1				
		カメルーン	1						
		ベナン	1						

さらに、各教育機関別のコンテスト結果を考察した際に、各地域の上位教育機関を以下のように示している。特に Egypt-Japan University of Science and Technology (E-JUST) に関しては、95 点の受験者が 2 名あったので、最先端の人材が採用できる教育機関として考える。

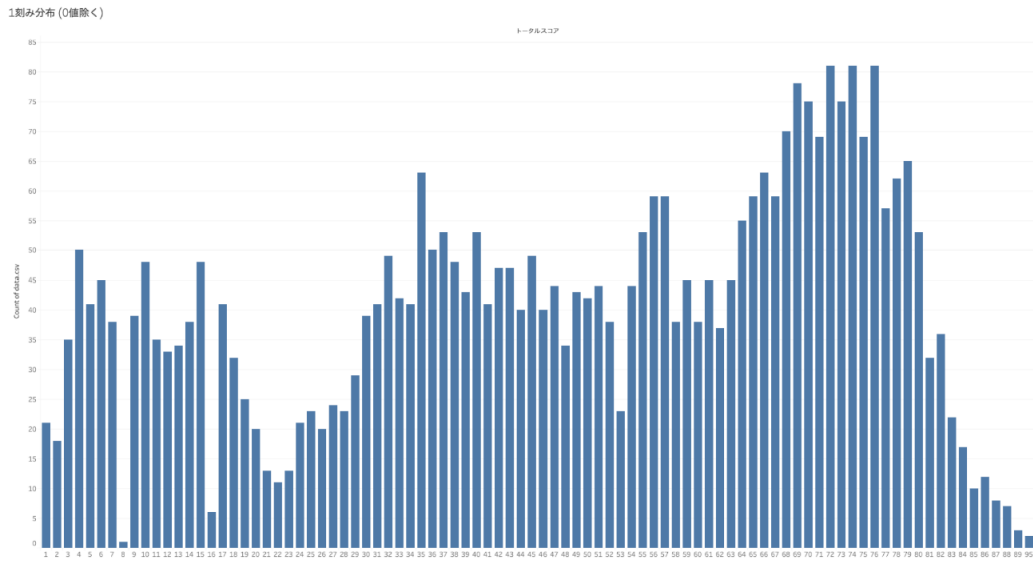
図表 2-17 インターン参加者の各地域の平均点 TOP3 大学機関

地域別	大学機関別	平均点
インド・コーカサス地域		82.2
	JNTUA College of Engineering Kalikiri	87.0
	Oriental College of Technology	86.0
	Goa University	85.0
アフリカ		80.2
	Egypt-Japan University of Science and Technology	88.7
	University of the Witwatersrand	88.0
	University Of Bamenda	86.0
東欧		78.5
	University of Nis	86.0
	International Burch University	71.0
ラテンアメリカ		78.2
	Universidad de Palermo	86.0
	Federal University of Santa Maria	83.0
	Universidad Nacional de Colombia	82.0
バングラデシュ以東		75.6
	University of Erlangen-Nuremberg	80.0
	Coventry University	77.0
	Bandung Institute of Technology (ITB)	75.0

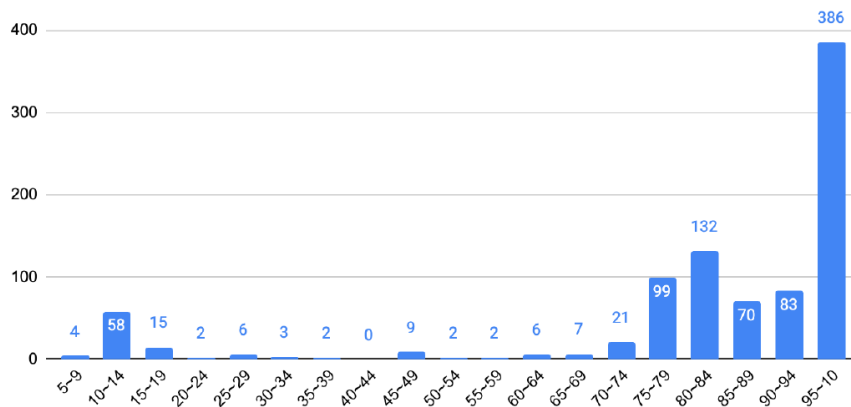
なお、詳細のスコア分布を以下に示す。



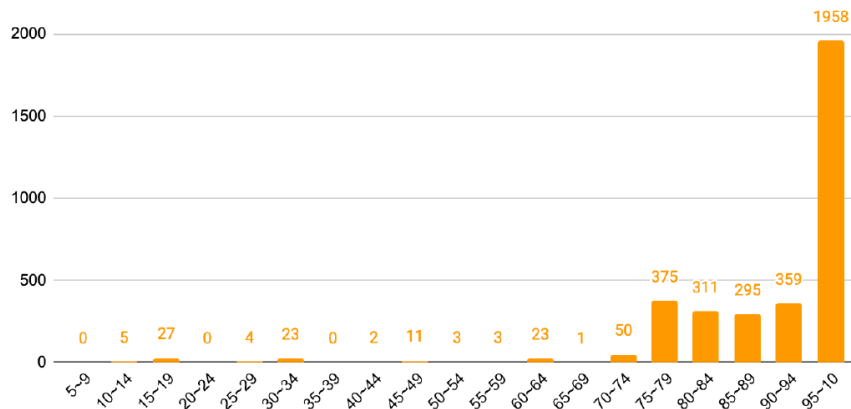
図表 2-18 コーディング・コンテストスコア分布（10 点刻み）



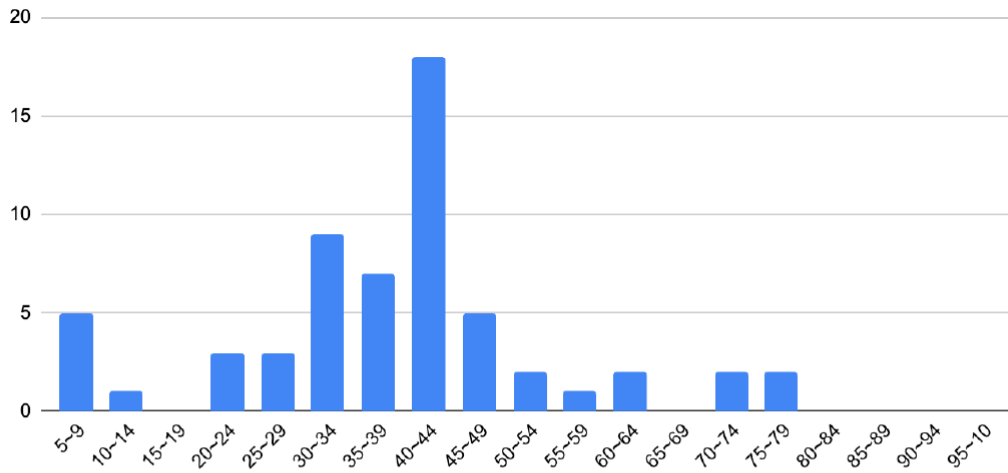
図表 2-19 コーディング・コンテストスコア分布 (全体-0点を除く)



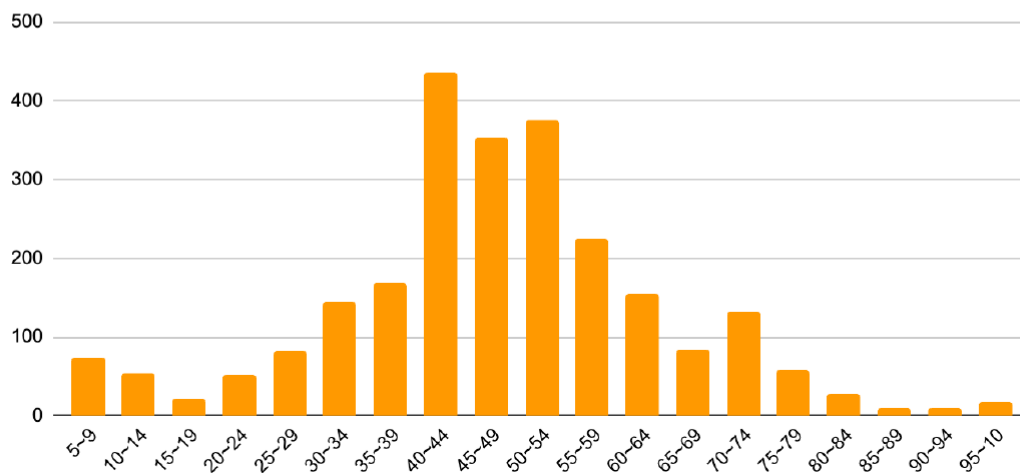
GSIT傾向



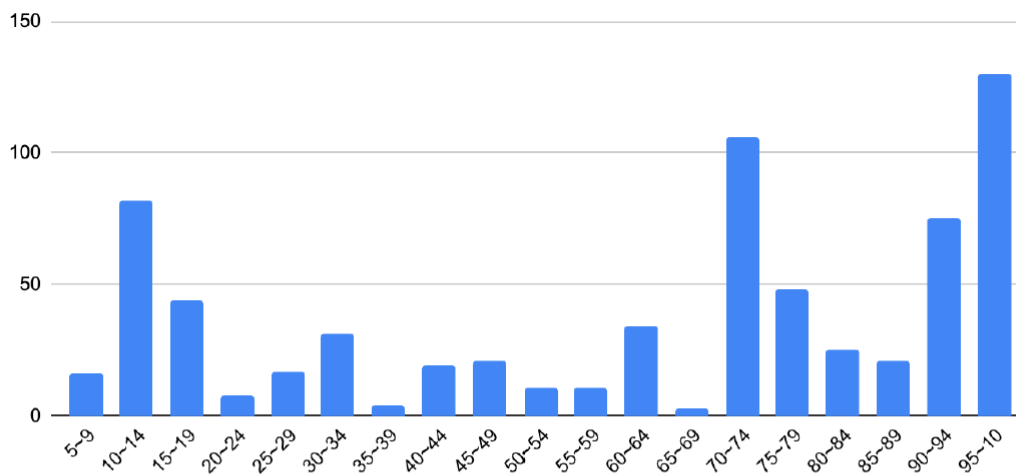
図表 2-20 設問 1-ゼロ値の移動 (HireRoo 全体と GSIT 受験者の比較)



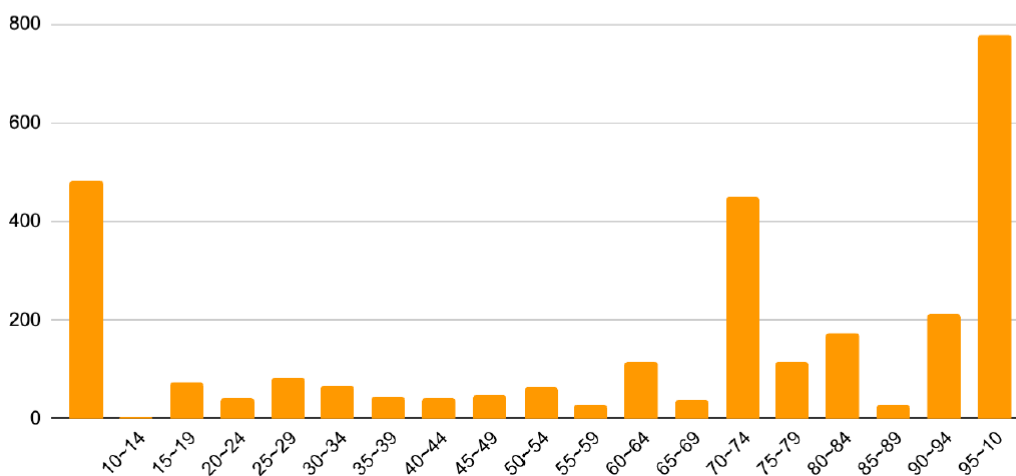
GSIT傾向



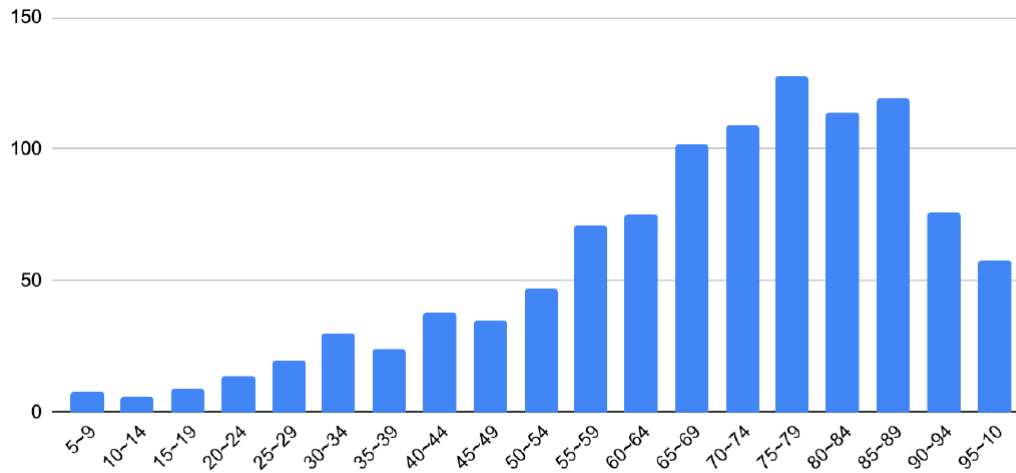
図表 2-21 設問 2-2 次元格子上のカードの移動シミュレーション
(HireRoo 全体と GSIT 受験者の比較)



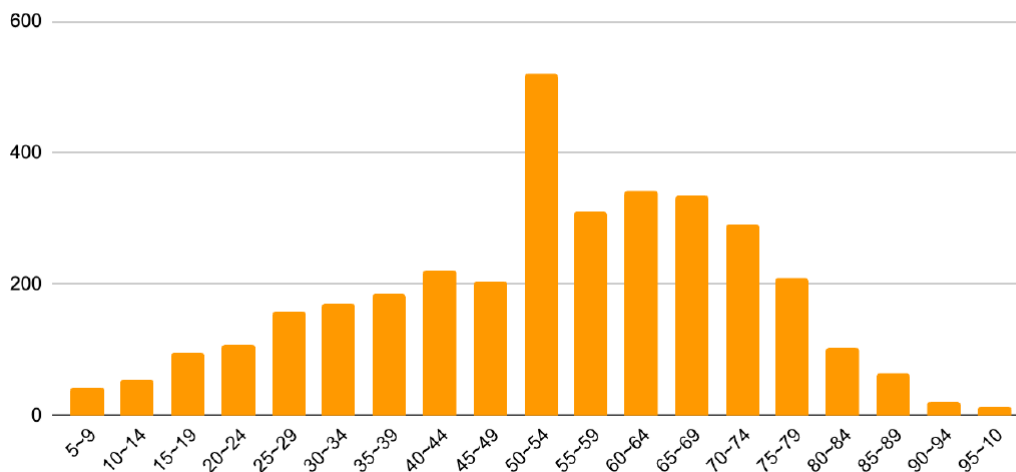
GSIT傾向



図表 2-22 設問 3-除算と配列の部分集合 (HireRoo 全体と GSIT 受験者の比較)



GSIT傾向(フルスタックエンジニア中級)



図表 2-23 設問 4-フルスタックエンジニア (HireRoo 全体と GSIT 受験者の比較)

また、コーディング・コンテストの全体の傾向は以下の通り。

- 分布が不自然に偏っておらず、適切な制限時間と難易度とで試験を実施できたと言える。
- 他の問題と比べると、第 2 問は特に ChatGPT でも解けない問題であるため、正解率が低くなっている。
- 過去に HireRoo で受験した人の結果と比較として際立った大きな差はないものの、GSIT の受験者の方が全般的に好成績であった。一方で低得点の比率が割と高い問題もあった。

上記実施結果に基づき、各エリア別に上位 100 名の IT 人材を選定し、応募者の CV を確認した。さらに、該当 IT 人材に対して意思確認の上、受け取り企業向けに推薦者リストを作成し、書類選考及びマッチング面談を行った。面談の結果については、「6.2.2. 受け入れ企業と IT・AI 人材のマッチング」や「6.3 実施結果」にて後述する。

3. 優秀な AI 人材の選出

3.1. 実施内容

実施対象国の高等教育機関の学生等を対象に、AI 分野における論文について審査を実施するとともに、Kaggle の成績、応募者の CV に基づき審査を実施し、インターンの対象となる AI 人材を選定した。

具体的な方法と実施結果を以下に示す。

3.2. 実施方法

(1) 依頼大学のリストアップ

まず、当社の過去の知見に基づき、協力を依頼する大学等のリストアップを行った。最終的には、オンラインコーディング・コンテストの協力機関と重複するが、185 機関をリストアップした。下表はそのリストであるが、こちらもオンラインコーディング・コンテストの協力機関と同様に、当社のノウハウに大きく依存するところもあるため、国別に 1 機関ずつ代表的な機関を示している。

図表 2-5 協力を依頼した対象地域の候補大学・高等教育機関（一部抜粋）（再掲）

国	大学等教育機関の名称
Argentina	National Technological University
	その他 8 大
Bangladesh	Daffodil International University
	その他、9 機関
Belarus	Belarusian National Technical University
	その他、2 機関
Bosnia and Herzegovina	University of Sarajevo
Brazil	Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais
	その他、17 機関
Cambodia	Cambodian Mekong University
	その他、6 機関
Colombia	Francisco Jose de Caldas District University
	その他、7 機関
Ecuador	Escuela Superior Politécnica del Litoral
	その他、3 機関
Egypt	Ain Shams University
	その他、5 機関
Ethiopia	Addis Ababa University
India	Banaras Hindu University
	その他、9 機関
Indonesia	Airlangga University

国	大学等教育機関の名称
	その他、9 機関
Kenya	Daystar University
	その他、6 機関
Malaysia	Multimedia University(Cyberjaya Campus)
	その他、6 機関
Mexico	Autonomous Institute of Technology of Mexico
	その他、15 機関
Mongol	National University of Mongolia
Nepal	Kathmandu University
	その他、1 機関
Nigeria	Covenant University
	その他、1 機関
Peru	Cayetano Heredia University
	その他、9 機関
Serbia	University of Kragujevac
	その他、2 機関
South Africa	African Institute for Mathematical Sciences
	その他、5 機関
Sri Lanka	Lanka Nippon Biz Tech Institute (LNBTI)
	その他、6 機関
Tajikistan	Russian-Tajik Slavonic University
Thailand	Asian Institute of Technology
	その他、11 機関
Uganda, East Africa	MEKERERE University
Ukraine	Ivan Franko National University of Lviv
	その他、11 機関
Uzbekistan	Tashkent Institute of Oriental Studies
	その他、4 機関
Vietnam	Foreign Trade University
	その他、7 機関

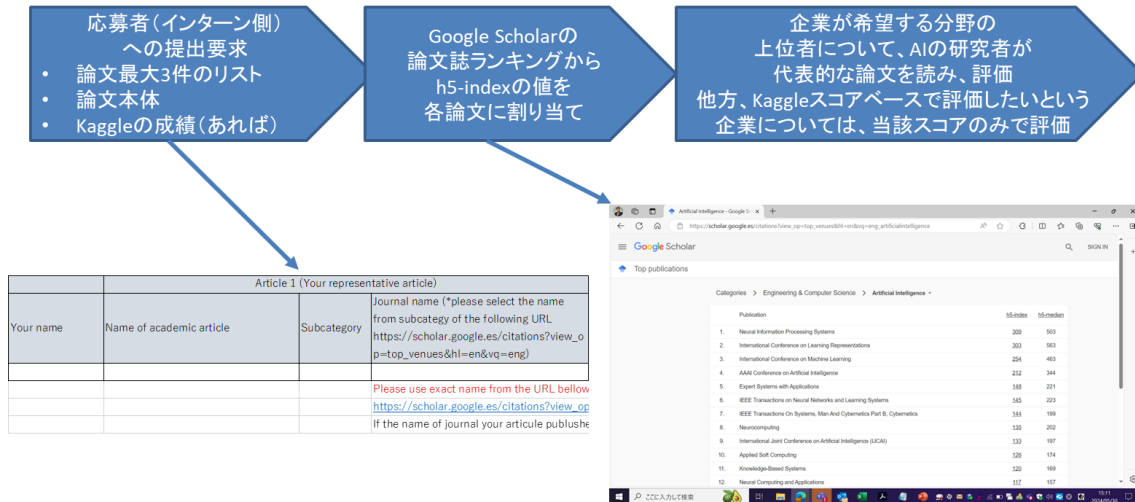
(2) AI 分野における論文に基づく審査

論文審査に基づく、優秀な AI 人材の絞り込みは以下のステップで実施した。

- 本事業のインターン側応募者に、論文最大 3 件のリスト（論文のタイトル、分野、論文誌名）、（もしあれば）Kaggle の成績を提出して頂く。
- 論文誌の名前と当該論文誌の Google Scholar による評価（h5-index という指標）に基づいて、論文を点数付けする。EXCEL の VLOOKUP 関数を用いて、手作業ではなく機械的に

点数付けする。

- 企業が希望する分野の上位者について、代表的な論文を読み、評価する。



図表 2-24 論文をベースとした優秀な AI 人材の絞り込みのプロセス

① 審査基準の設定

まずは対象となる分野を企業のニーズを想定しつつ、以下の分野を審査対象とした。

- AI 全般・理論 (artificial intelligence)
- 自然言語処理 (computational linguistics)
- 画像処理 & パターン認識 (computer vision & pattern recognition)
- データベース & データマイニング (data mining & analysis)
- データベース & データマイニング (その 2) (databases & information systems)
- 音声・信号処理 (signal processing)

前述の通り、各分野に関して、各論文誌に対応した Google Scholar の h5-index を整理した。

図表 2-25 各論文誌に対応した h5-index

分野	論文誌名	h5-index
AI 全般・理論 → artificial intelligence	Neural Information Processing Systems	309
	International Conference on Learning Representations	303
	International Conference on Machine Learning	254
	AAAI Conference on Artificial Intelligence	212
	Expert Systems with Applications	148
	IEEE Transactions on Neural Networks and Learning Systems	145

分野	論文誌名	h5-index
	IEEE Transactions On Systems, Man And Cybernetics Part B, Cybernetics	144
	Neurocomputing	135
	International Joint Conference on Artificial Intelligence (IJCAI)	133
	Applied Soft Computing	126
	Knowledge-Based Systems	120
	Neural Computing and Applications	117
	IEEE Transactions on Fuzzy Systems	113
	The Journal of Machine Learning Research	106
	Artificial Intelligence Review	91
	International Conference on Artificial Intelligence and Statistics	91
	Neural Networks	91
	Engineering Applications of Artificial Intelligence	87
	Applied Intelligence	78
	Conference on Robot Learning	76
自然言語処理	Meeting of the Association for Computational Linguistics (ACL)	192
→	Conference on Empirical Methods in Natural Language Processing (EMNLP)	176
computational	Conference of the North American Chapter of the Association for Computational Linguistics: Human Language Technologies (HLT- NAACL)	133
linguistics	Transactions of the Association for Computational Linguistics	75
	International Conference on Computational Linguistics (COLING)	73
	International Conference on Language Resources and Evaluation (LREC)	61
	Workshop on Machine Translation	50
	International Workshop on Semantic Evaluation	45
	Conference on Computational Natural Language Learning (CoNLL)	43
	Computer Speech & Language	41
	IEEE Spoken Language Technology Workshop (SLT)	40
	Conference of the European Chapter of the Association for	38

分野	論文誌名	h5-index
	Computational Linguistics (EACL)	
	Computational Linguistics	34
	Language Resources and Evaluation	31
	Annual Meeting of the Special Interest Group on Discourse and Dialogue (SIGDIAL)	29
	International Conference on Natural Language Generation	28
	Workshop on Representation Learning for NLP	27
	Workshop on Innovative Use of NLP for Building Educational Applications	27
	BlackboxNLP Workshop on Analyzing and Interpreting Neural Networks for NLP	26
	Transactions on Asian and Low-Resource Language Information Processing	26
	画像処理&パターン認識 → computer vision & pattern recognition	IEEE/CVF Conference on Computer Vision and Pattern Recognition
European Conference on Computer Vision		238
IEEE/CVF International Conference on Computer Vision		228
IEEE Transactions on Pattern Analysis and Machine Intelligence		179
IEEE Transactions on Image Processing		138
Pattern Recognition		111
IEEE/CVF Computer Society Conference on Computer Vision and Pattern Recognition Workshops (CVPRW)		108
Medical Image Analysis		103
IEEE/CVF Winter Conference on Applications of Computer Vision (WACV)		95
International Journal of Computer Vision		88
Pattern Recognition Letters		80
British Machine Vision Conference (BMVC)		77
IEEE/CVF International Conference on Computer Vision Workshops (ICCVW)		66
IEEE International Conference on Image Processing (ICIP)		61
Asian Conference on Computer Vision (ACCV)		60

分野	論文誌名	h5-index
	International Conference on Pattern Recognition	58
	Journal of Visual Communication and Image Representation	51
	Computer Vision and Image Understanding	49
	International Conference on 3D Vision (3DV)	47
	IEEE International Conference on Automatic Face & Gesture Recognition	47
データベース&データマイニング → data mining & analysis	ACM SIGKDD International Conference on Knowledge Discovery & Data Mining	129
	IEEE Transactions on Knowledge and Data Engineering	99
	International Conference on Artificial Intelligence and Statistics	91
	ACM International Conference on Web Search and Data Mining	75
	Journal of Big Data	70
	Wiley Interdisciplinary Reviews: Data Mining and Knowledge Discovery	54
	IEEE International Conference on Big Data	53
	IEEE International Conference on Data Mining	52
	ACM Conference on Recommender Systems	49
	Knowledge and Information Systems	48
	ACM Transactions on Intelligent Systems and Technology (TIST)	42
	Data Mining and Knowledge Discovery	42
	European Conference on Machine Learning and Knowledge Discovery in Databases	42
	Big Data Mining and Analytics	41
	ACM Transactions on Knowledge Discovery from Data (TKDD)	41
	SIAM International Conference on Data Mining (SDM)	37
	International Conference on Advances in Social Networks Analysis and Mining	36
	Social Network Analysis and Mining	33
	Pacific-Asia Conference on Knowledge Discovery and Data Mining (PAKDD)	31
	International Journal of Data Science and Analytics	30

分野	論文誌名	h5-index
データベース&データマ イニング (その2) →databases & information systems	International World Wide Web Conferences (WWW)	106
	IEEE Transactions on Knowledge and Data Engineering	99
	ACM SIGIR Conference on Research and Development in Information Retrieval	90
	Information Processing & Management	83
	ACM International Conference on Information and Knowledge Management	79
	International Conference on Very Large Databases	79
	ACM International Conference on Web Search and Data Mining	75
	ACM SIGMOD International Conference on Management of Data	71
	Journal of Big Data	70
	International Conference on Data Engineering	62
	International Conference on Web and Social Media (ICWSM)	59
	IEEE International Conference on Big Data	53
	ACM Conference on Recommender Systems	49
	Knowledge and Information Systems	48
	Workshop of Cross-Language Evaluation Forum	44
	World Wide Web	44
	ACM Transactions on Intelligent Systems and Technology (TIST)	42
	IEEE Transactions on Big Data	42
	Information Systems	42
Semantic Web	41	
音声・信号処理 → signal processing	IEEE Transactions on Image Processing	138
	IEEE Transactions on Wireless Communications	128
	IEEE International Conference on Acoustics, Speech and Signal Processing (ICASSP)	123
	Conference of the International Speech Communication Association (INTERSPEECH)	107
	IEEE Transactions on Signal Processing	96
	IEEE Wireless Communications Letters	87
	IEEE Transactions on Circuits and Systems for Video Technology	86

分野	論文誌名	h5-index
	IEEE Signal Processing Magazine	75
	IEEE Journal of Selected Topics in Signal Processing	71
	IEEE/ACM Transactions on Audio, Speech, and Language Processing	69
	Signal Processing	67
	IEEE Signal Processing Letters	63
	IEEE International Conference on Image Processing (ICIP)	61
	Journal of Visual Communication and Image Representation	51
	Signal Processing: Image Communication	50
	IET Image Processing	46
	IEEE Vehicular Technology Conference, VTC	45
	Digital Signal Processing	44
	IEEE Transactions on Computational Imaging	43
	IEEE International Conference on Multimedia and Expo	43

さらに、代表的なものについて、AI に係る研究者（博士号保有者）による審査を実施したが、その採点基準は、分野ごとの企業からのニーズに合わせて以下のように設定した。

- 着眼点（≒新規性）
- 実用性

まず、上記について、S,A,B,C,D の 5 段階で評価した後、以下のような視点に基づき、さらに S,A,B,C,D の 5 段階で総合的に評価することとした。

- 「高い専門性があり、着眼点・実用性ともに優れた研究」（着眼点・実用性ともに A 以上）
- 「高い専門性があり、着眼点が鋭い研究」（着眼点 A 以上）
- 「高い専門性があり、実用性が高い研究」（実用性 A 以上）
- 「高い専門性が認められる、良い研究である」（それ以外）

②論文の募集方法

SNS などによる広報を行い、Connect Job 経由で応募を受け付けることとした。

(3) Kaggle による審査

① 審査基準の設定

Kaggle については、以下のすべての項目について応募者が申請してきた順位の評価を行った。

- Datasets
- Discussion
- Notebooks
- Competition

各項目に関して、上位ほど高い点数になるように、以下のような点数の設定を行った（なお、以下の設定で不自然な結果になる場合は見直す予定であった）。

- Grandmaster: 100
- Master: 20
- Expert: 5
- Contributor: 1

② 募集方法

論文の募集と同時に、実施することとした。SNS などによる広報を行い、Connect Job 経由で応募を受け付けることとした。

(4) CV に基づく審査

論文による審査だと、AI の高度な技術を有する人材が選ばれるが、実際の企業の AI 人材のニーズはアルゴリズムをイチから構築できるような高度人材ではなく、既存のアルゴリズムを API などを用いて運用するような、AI というよりは IT 技術力を有する人材であることも多かった。また、後述するが、Kaggle による抽出ではそもそも対象者が少ないという課題もあった。

そのため、CV による検索・評価も実施して、優秀な AI 人材（AI の基礎がわかる IT 人材）を抽出することとした。

3.3. 実施結果

(1) AI 分野における論文に基づく審査

4.2(1)で整理した大学等教育機関の協力を得て広報を行った結果、Connect Job 経由で、5,035 人の応募者があった。

① h5-index による点数付けの結果

h5-index による点数付けを行ったが、一部の応募者に以下のような不正申告が認められた。

- h5-index の点数が付いた 82 名中、受講証明や単位取得のためのレポート、エッセイ、研究計画、査読前の学位用論文等、学術論文としては評価できない文書を提出してきている者が 41 件あった。また、82 人中 22 人は論文本体のデータを提出して来なかった）。
- ChatGPT や生成 AI を使用した可能性が高そうな論文も 4 件あった（そもそも、ChatGPT を使ったと明記している論文もあった）。

論文の不正申告は、以下のクライテリアを設定して判別し、不正の可能性のある応募者については審査対象から除外した。

- Publish されている場合に Doi の記載があるか：（例）Doi が XXXX になっている。
- テーマが時代とあっているか：（例）ChatGPT が作られた 2018 年以前に ChatGPT に関する論文を書いている等。
- 受付年、アクセプト年、発行年が整合しているか。
- インターネット検索でヒットするか（当該論文が WEB に掲載されているか）

「インターネット検索でヒットするか（当該論文が WEB に掲載されているか）」については、紙ベースで投稿されている論文については不利になってしまうものの、今回は不正対策上必要と考え、やむなく当該手法を採用した。

h5-index の点数が付いた 82 名中論文の内容についても確認し、学術論文と言える論文を提出してきた 37 名について、専門家（博士号所有者）による審査を実施した。その結果、15 人が優秀かつ企業のニーズ（分野）に合致すると評価し、企業に紹介を行った。

なお、専門家からは、審査を実施してみた教訓として、以下のようなコメントを頂いている。

審査を実施してみて明らかになったこと（教訓）

- 応募者の能力はどのように感じたか、レベルは高いのか
フィルタリング後の応募者の論文を確認したところ、国内研究会相当の論文が半数近くあると感じた（国内研究会というのは悪い意味ではなく、むしろ良い意味である）。また、国際トップカンファレンスで発表されるような質の論文に該当するものもわずかに存在した。反対にレベルの著しく低い論文も混じっていた。
- 企業のニーズにマッチングするような人材が応募してきていたと思うか
学生の研究テーマが企業の事業テーマに完全にマッチすることは少ないため、研究テーマが企業ニーズを包含するレベルであるか、あるいは流用が効く技術内容であるか、という点が重要となると考える。その観点では、今回の応募者はある程度マッチしたのではないか。

●論文の審査をする上で何が大変だったのか

今回中心的に見たのは、論文の主張、先行研究、実験結果、結論に至るまでのロジックがきちんと整理されているかであった。これは論文や技術的見地においてもっとも基本的な構成要素であり、提案手法自体よりも企業等の実用の場面においては重視されることが多いためである。

実際あまり整理されていない論文も少なくなく、その場合の読み解きには少々苦心した。また、A I といっても幅が広く、専門外の分野についてはある程度背景知識や先行技術を調査する必要なども一部にあった。

●同様のことを今後もやるのであれば、どのような改善が必要か。

審査において、最後にある程度人の目が入るのは避けられないと考えるが、今回ある程度の事前フィルタリングを設計できたことは良かったと思う。また今回は実施できなかったが、企業側の領域要望を先に示したうえで応募すると、より近い研究テーマの応募が期待できる。

(2) Kaggle による審査

5,035 人の応募者中 23 人が、Kaggle の成績を「Expert 以上」とであると申告してきたが、その半数以上が虚偽の申告であったことが判明した。

したがって、Kaggle のプロフィールを確認し、当該成績がプロフィールに実際に記載されているかどうかを確認し、記載されていない虚偽申告は審査対象から除外した。

結果は、4 点が 3 名、2 点が 1 名、1 点が 1 名で、Kaggle で高評価を得た人材は今回の応募者にはいなかった。この結果を含めて企業に対する推薦を検討したが、企業のニーズに合致する人材はいなかった。

(3) CV による審査

CV による審査を行った結果、57 人を選定、企業に紹介した。

4. 事前研修の実施

4.1. 実施内容

2024 年 8 月 30 日及び 9 月 11 日に今回インターンシップ事業に参加予定となっている企業と学生向けに、それぞれ 2 回ずつ事前研修をオンラインで実施した。具体的な実施日時は、以下の通り。

図表 2-26 事前研修の実施日程

	企業向け	学生向け
1 回目	8 月 30 日 10:30-12:00 (JST)	8 月 30 日 21:00-22:30 (JST)
2 回目	9 月 11 日 16:00-17:30 (JST)	9 月 11 日 21:00-22:30 (JST)

企業向けと学生向けの事前研修アジェンダは以下の通りである。

図表 2-27 企業向け事前研修のアジェンダ

時間	プログラム
5分	開会・事業概要の説明
15分	今後のインターン受入の流れ
10分	サポート体制のご紹介、緊急連絡体制・緊急時対応
30分	外国人インターンの受入に向けた注意事項
20分	効果的なメンターの方法
10分	全体を通じた質問応答
-	閉会

図表 2-28 学生向け事前研修のアジェンダ

時間	トピック
5分	Opening/Introduction of Speaker（開会・自己紹介）
30分	About Participating in the Internship（インターンの参加概要）
10分	Q&A/Break（質問応答・休憩）
40分	For a better Internship Experience（日本で生活について）
5分	Overall Q&A（全体を通じた質問応答）

事前研修では、インターンシップ実施に向けた基本的な流れや注意事項の説明に加えて、日本語とビジネスマナーの基礎、日本企業の業務フローと文化に関する先行学習等も実施した。さらに、より有意義なインターンシップになるよう、効率的なコミュニケーション方法等も紹介した。

2回の事前研修によって、学生はインターンシップ開始前に必要な基礎情報を入手し、スムーズに業務に参加できるようになった。また、企業側も研修を通じて、事業参加に必要な手続きや注意事項を理解でき、インターンシップに参加する学生とコミュニケーションする際にも適切な対応ができるようになり、加えて効果的なメンター指導も可能となったと思料する。

4.2. 実施方法

事前研修は、Microsoft Teams を利用し、オンライン上で実施した。また、録画を行い、当日参加できなかった学生が後日動画を視聴することも可能とした。オンラインの事前研修に際しては、個人情報保護の目的で、事務局側のみが参加者情報を確認することができ、参加者同士は、相互の氏名などの個人情報を確認できないような匿名形式とするよう配慮した。

また、日本語が堪能でないことを想定し、英語がネイティブである社員を起用し、全ての内容を英語で実施した。

事前研修の準備段階においては、インターンシップのマッチングが成立した企業と学生向けにメールで事前研修のスケジュールを案内し、2回のいずれかに参加頂くように連絡を行った。マッチング時期が遅く、予定日程に事前研修を参加できない企業や学生に対しては、インターンシップ開始前に、録画した事前研修の内容を視聴するように案内し、全員が事前研修の内容を確認するように促した。

当日事前研修の様子は以下の通りである。

Fourth Valley

②ストレスや抵抗なく(コミュニケーションノイズ)意思疎通を図る

課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ インターンに業務内容(中身)が伝わらない。コミュニケーションに課題。 ・ 言語能力不足が理由で、十分に業務内容を理解してもらうのに苦労。
解決案	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同じ言葉を別の言葉に言い換えることも効果的 ※ニュアンスの違いに注意 ・ 結論から伝え、まず大枠は何をするのかという互いの頭の中を一致させ、その後に詳細の説明をする。 ・ 話す際はわかっているかの様子を見て、確認をしながら話を進める。復唱してもらう。 ・ 優先順位や順序も話し合う・伝える。慣れてきたらタイプに合わせた(尊重した)説明方法や連絡のスパンでもよい。 ・ ゆっくりはっきり伝える ※特に日本語を使う際
準備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作成してほしい資料や成果物の具体的なイメージを共有する(類似資料の例を見せる等)理解を助け、ずれがなくなる。取り掛かりやすくなり業務や関係性へのストレス・抵抗が減り安心 ・ 視覚情報など、与えられる情報の手段を増やす。言語の問題ではなく、タイプにより会話よりテキストでの読み込みが得意な人など、様々。 ・ 翻訳ツールやチャットの利用。言い回しを沢山持っておく。 ・ 同じことを色々な角度から質問する。似たようないくつかの表現を使う

Copyright © Fourth Valley Conclense Corporation. All Rights Reserved. Confidential

ueda nanoka
三詩
Attendee5
Attendee6
Attendee7
橋本和宏
Attendee8
Attendee9
Attendee...
Attendee...
Attendee...
+15

図表 2-29 企業向け事前研修の様子

The screenshot shows a Zoom meeting interface. On the left, a presentation slide from 'Fourth Valley' is displayed. The slide title is 'Reporting, Communicating, and Consulting'. It lists three key points: Reporting (past), Communicating (present), and Consulting (future). Below this, it asks 'Why Reporting, Communication, and Consulting Are Important?' and provides an answer: 'These practices are essential for ensuring that everyone involved is aware of the situation, helping prevent problems from escalating.' A section titled 'How to Report:' follows, with three numbered steps: 1. Structure Your Communication, 2. Provide Updates, and 3. Don't Delay Bad News. On the right side of the Zoom window, a video thumbnail of a woman is visible at the top, and below it is a grid of participant icons, some labeled with 'Attendee' and others with names like '三浦 莉織' and '橋本和宏'. A '+16' icon indicates more participants are present.

図表 2-30 学生向け事前研修の様子

各回の事前研修中は、企業と学生に対して、質疑応答のセッション設け、双方の疑義や不安解消に努めた。また、説明の途中でも、随時チャットで質問を回収するといった工夫を行った。また、研修後でも不明点があれば随時迅速に対応するような体制を設けており、企業と学生が万全な形でインターンシップを迎えることができるように準備と対応を行った。

5. インターンシップ実施

5.1. 実施内容

上記 3. のコーディング・コンテストで選出した 61 名程度の学生、及び、上記 4. の優秀な AI 人材の選出において選出した 19 名程度を対象に、日本企業の日本国内拠点、または海外拠点において、1ヶ月のインターンシップを実施した。受託者は、受け入れ先となる日本企業を広く募集し、経済産業省と協議の上、受け入れ先やインターンシップ開始日を決定した。

また、インターンシップ候補者の居住国・日本以外の第三国でインターンシップを実施する場合、インターンシップ候補者の招聘書類を発行するとともに、対象者の宿泊、往復航空券、海外旅行保険等の手配及び必要な経費の支出を支援した。

なお、受け入れ先となる企業が希望すれば、1か月以上のインターンシップも可能とした。ただし、2か月目以降については企業側が復路の航空券代以外のインターンシップにかかる費用を負担することになる。今年度事業においては1ヶ月以上のインターンシップ実施はなかった。

5.2. 実施方法

5.2.1. 受け入れ企業選定

まず、インターンシッププログラムの基盤となる受け入れ先企業を募集した。経済産業省と緊密な連携をし、幅広い業界から受け入れ企業を募るため、以下の方法で広く募集を行った。

(1) LP サイト、ウェブ広告、チラシにより受け入れ企業の募集

前述した事業専用のランディングページ（LP）を作成し、一般公開し、社会全体に向けて幅広く受け入れ企業を募集した。LP では事業の目的と概要、応募要項、重要事項、申込の流れだけでなく、特徴や受け入れ企業のメリット等も記載され、企業側が応募しやすい環境を用意した。

また、集客を増やすために、チラシでの周知やウェブ広告の掲載等も実施した。具体的なイメージを以下に参考として示す。

FOR COMPANY

グローバルサウス IT / AIエンジニアインターンシップ事業

応募要項

募集対象	IT人材/AI人材獲得を目指す日本企業及び日系企業（業界団体、非営利法人、自治体を除く）
受入人数	外国人材インターンの受入れは、1企業あたり1～5名程度
エントリーが切	本事業へのエントリー受付は終了いたしました。
インターン対象者	IT関連分野を学ぶグローバルサウス圏国（アフリカ、ラテンアメリカ、アジア、東欧）の学生
インターンシップ期間	2024年8月19日（月）以降12月20日（金）までの期間内で約1ヶ月程度 <small>※ 具体的な受入時期は、企業様と学生間で調整し、お互いに最も良い時期に実施を想定 ※ 受け入れ先となる企業が希望すれば1か月以上のインターンシップも可能とする。ただし2か月以降については企業側が継続の航空費以外のインターンシップにかかる費用を負担すること。</small>
企業の必須要件	以下の要件を全て満たす企業が対象となります。 <ul style="list-style-type: none"> ● 本事業の趣旨に賛同し、インターンシップの受入を通してグローバルサウス人材の活用を促進し、具体的なミッションや業務に対してインターンと共に協働できること ● 日本国内に法人格を有する企業であること ● 日本国内に主な事業所を有する民間企業であること ● 受入企業において業務に関する実践的な就業体験を提供できること ● 受入企業内で十分な管理・受入体制、インターンシップ実施環境が整えられること
エントリー・選定方法	本ページ下部の「プログラム参加申し込み」から、企業申込フォームへお申込みください。 お申込後にインターンシップ用の求人票を作成頂き、内容を確認の上、経済産業省と協議の上で確定いたします。
企業への主な支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 事務局による事業説明会/オンライン事前研修の実施 ● インターンシップ実施時、インターンシップ候補者の招待書状を発行するとともに、対象者の宿泊、往復航空券、海外旅行保険等の手配及び必要な経費の支出 ● 高度外国人材の受入環境整備のための付帯型支援
企業の主な責務	<ul style="list-style-type: none"> ● インターンシップで行う業務内容の方針・詳細を決定する ● インターンシップ実施体制を構築し、責任者、指導担当者を配置する ● インターンシップ計画（企業担当者・インターンの役割・目標等）を専属コンサルタントやインターンと協議の上で決定する ● 研修、成果発表会に参加する ● マッチング成立後に、インターンへのオリエンテーション（ルールや緊急時対応等）を実施する ● インターンシップ実施における進捗管理、インターンの指導、事務局への定期的な報告・連絡・協議を行う ● 日報、アンケート、その他必要書類を期限までに事務局へ提出する ● 円滑なコミュニケーションを取れる体制を整える ● インターン生と週1回以上の1on1を実施するとともに、日々コミュニケーションを取る ● インターンシップ実施に必要なPC、インターネット環境、机、椅子、事務用品、その他必要な備品・器具等の手配など活動場所における環境を提供する ● インターン生の健康・安全管理に努め、体調不良の際のサポート、病状等への引率等を行う 等



※ 本プログラムは就業体験を目的とするものであり、就労ではありません。非正規社員、アルバイト等の代わりではありませんのでご注意ください。
 ※ インターンシップ期間中、受け入れたインターンを海外出張に活用することはできません。

図表 2-31 宣伝用 LP – 企業応募ページ（一部）



海外のIT / AI人材の力で自社の競争力を高めてみませんか？

グローバルサウス IT / AI エンジニアインターンシップ事業 2024

社内グローバル化を進めたい

外国人社員を受け入れてみたい

優秀なIT人材とマッチングしたい

日本のテクノロジー競争力を高める海外の若手トップIT人材を発掘

グローバルサウス諸国のIT・AI関連分野を学ぶ学生を対象としたコーディングテスト、日本企業でのインターンシップを通じて海外IT人材の発掘、及び受け入れの拡大を推進します。

<グローバルサウス諸国主要対象国>
 アフリカ / ラテンアメリカ / 中東・コーカサス地域 / 中央アジア / 南西アジア / 東南アジア / 東欧に属するODA対象国
 ※DAC LIST OF ODA RECIPIENTSに準ずる

企業様向け事業説明会

<p>内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本事業概要説明 2. グローバルサウス地域 マーケット情報について <ul style="list-style-type: none"> - ラテンアメリカ、アフリカ、東欧、アジア各対象地域の大学情報 - 対象地域のITエンジニアのマーケット情報 3. 質疑応答 	<p>開催日時</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5月28日(火) 11:00-12:00 • 6月6日(木) 16:00-17:00 <p>開催方法 オンライン</p>
--	---

参加
無料

お問い合わせ先
 グローバルサウス IT / AIエンジニアインターンシップ事務局 担当: 三浦・ホール
 (フォースバレー・コンシェルジュ株式会社内)
 Mobile: 080-4811-4934
 Email: global_south_internship@4th-valley.com

事業詳細はこちら






図表 2-32 宣伝用チラシ - 企業応募 (一部)

(2) 既存クライアントへの打診とそれ経由の拡散

フォースバレー・コンシェルジュ株式会社が長年外国人材紹介ビジネスを行っており、1,000 社以上の取引実績を有する。こうした既存のクライアントに対して商談中に本事業を案内する他、既存クライアント経由での周知も実施し、参加企業の募集を行った。

(3) 協力機関や団体への打診とそれ経由の拡散

自社の既存クライアント以外にも、経済産業省、福岡市、新経済連盟等といった協力機関や団体の支援を得て、多岐にわたる企業や団体への情報発信を効果的に実施した。

中には、経済産業省は多くの企業と直接的なつながりを持ち、政策推進において重要な役割を果たしているため、経済産業省を通じた情報提供により、多くの企業が本事業の重要性を理解する機会を得ることができた。また、地域企業との密接な関係を築いている福岡市を通じた情報提供により、地域企業が積極的に本事業に参加できるようになった。

さらに、新経済連盟等を介して、幅広い企業や団体への周知を実施した。それらの団体の協力により、多くの企業が意欲的に情報を受け取り、特にスタートアップ企業や新興企業の参加を増やすことができた。

(4) 企業募集のための説明会

企業に対する事業説明会を、5月28日と6月6日の2回に亘り開催した。事業説明では、インターンシップの趣旨、プロセス、期待される成果について説明し、プログラムへの参加を呼びかけた。なお、その内容を録画し、後日説明会に未参加の企業も確認できるようにした。

学生が自分の興味や専門分野に合った企業で実務経験を積むことが可能となるように、多様な業種から、大企業から中小企業、スタートアップまで幅広く受け入れ先企業を集めることを目指した。

5.2.2. 受け入れ企業とIT・AI人材のマッチング

応募してきた企業を対象に、前述した海外IT・AI人材とのマッチングを行った。具体的な流れとして、まず、応募意思を確認し、参加者の詳細な情報を把握し、書類選考、面談・面接を通じて、人材の適性や企業のニーズに最も適したマッチングを行った。マッチングは、単なるスキルマッチングに留まらず、参加者の希望や将来のキャリアプラン、企業との相性等、多角的な視点を踏まえて、事務局側が総合的な判断を行った上で学生を推薦して実施したが、そのことにより双方が満足する結果を生むことにつながったと思料する。特に、企業側の書類選考に向けてCVを細かく整理し、企業と学生の間での面談・面接を複数回行い、最終的な判断を慎重に進めたことが重要であった。マッチング成立後には、インターンシップ開始に向けた詳細な調整が行われ、参加者がスムーズに業務を開始できる環境を整えることができた。

各ステップの詳細を以下に示す。

(1) IT・AI人材のヒアリング

まず、コーディング・コンテストに応募し、優秀な成果を取めたIT・AI人材に対し、インターンシップ参加の意思確認を行った。意思確認の方法としては、メールやオンラインミーティングを活用し、本人の希望や要望、現在の状況、将来のキャリアプランなどを詳しくヒアリングした。

ヒアリングでは、特に以下の点に重点を置いた：

- 1 インターンシップ参加の動機
- 2 IT領域の保有スキル

- 3 インターン希望時期
- 4 希望する企業の業種や職種
- 5 必要とされるサポートや支援
- 6 日本への渡航・滞在経験や語学能力等

これらの情報を基に、人材に合わせたインターンシッププランを策定し、参加希望者に提供した。また、参加者が安心してインターンシップに臨めるよう、具体的なプログラム内容やスケジュールについても詳細に説明した。

(2) 履歴書（CV）の整理と提出

参加意思を確認後、インターンシップ参加希望者から詳細な CV を提出させた。CV には、学歴、保有資格、プロジェクト経験、スキルセットなど、評価に必要な全ての情報を記載するように依頼した。

事務局は、提出された CV を一括で整理し、データベースに登録した。同時に、企業側のニーズと照らし合わせながら、適材適所でのマッチングが可能となるように情報を整備した。具体的には、以下のようなカテゴリーで情報を分類し、提案資料を作成した：

- 1 大学の成績
- 2 保有プログラミングスキル
- 3 過去のインターンシップ実績
- 4 「ICPC」(International Collegiate Programming Contest) のような国際大学対抗プログラミングコンテストの実績

整理した情報は、最適な IT・AI 人材を見つけるための基礎資料として日本企業に提示した。

(3) 書類選考

事務局から提案された人材情報を基に、受け入れ企業側で書類選考を実施した。書類選考では、企業の求めるスキル要件と人材の提供するスキルセットが一致しているかどうかを重点的に評価した。具体的な評価基準は各受け入れ企業によって異なっていた。企業が選定した候補者は面談・面接へと進んだ。

(4) 面談・面接

書類選考を通過した候補者に対し、企業と応募者の間でオンラインによる面談・面接を実施した。企業側は、面談・面接を通じて得られた情報を基に総合的な評価を行い、インターンとして受け入れるかどうかを判断した。

なお、事務局側では受け入れ企業と海外 IT・AI 人材が効率よく面接を行えるように、面談結果を踏まえて希望企業を変更する等、適宜サポートを行い、より多くの学生が受け入れ企業の希望条件を満たしマッチングできるように柔軟に対応した。

(5) マッチング成立

面談・面接の結果に基づき、企業がインターンの受け入れを決定した。その後、インターンシップ参加者が安心して来日し、実務経験を積むことができる環境を作り出すことを意識しながら、具体的なインターンシップ開始日やプログラム内容、サポート体制等の詳細を確定させ、後述するインターンシップの派遣準備の手続きを進めた。

5.2.3. インターンシップ実施

マッチングの結果に基づき選ばれた IT・AI 学生を、日本企業にインターンシップとして派遣した。なお、インターンシップ実施中、学生と受け入れ企業が潤滑にインターンシップを実施できるように、事務局として以下のサポート業務も実施した。

1 インターンシップ候補者の派遣準備

選出されたインターンシップ候補者に対して、インターンシップの準備を支援した。まず、インターンシップ候補者の居住国が日本以外の第三国である場合、招聘書類の発行やビザ申請の手続きを支援した。なお、ビザ申請に伴う書類作成やインターン生への資料の共有と連絡に関しては、適切な手続きを踏まえ、外国人材の在留資格支援に経験豊富な外部委託先に依頼した。さらに、対象者の宿泊場所、往復航空券、海外旅行保険等を手配し、必要な経費を支出した。これにより、参加学生がインターンシップ期間中に安心して活動できる環境が整えた。

また、受け入れ企業の要求に応じて、1 ヶ月以上のインターンシップも可能とした。ただし、2 ヶ月目以降については企業側が復路の航空券代以外のインターンシップにかかる費用を負担することとし、詳細に関しては経済産業省と協議の上で決定した。こうした柔軟な対応により、企業と学生の双方がインターンシップのメリットを最大限に享受できるようになったと思われる。

2 インターンシップ期間中のサポート体制

インターンシップ期間中、受託者は参加学生に対して継続的なサポートを提供した。具体的には、専任のサポートスタッフ（担当者）を企業ごとに配置し、学生の業務遂行や生活に関する相談を受け付けた。また、定期的なフィードバックセッションを実施し、学生と企業が互いのニーズや期待に応じた改善点を共有する機会を設けた。

さらに、受け入れ企業が、学生のパフォーマンスを評価し、それに基づいて業務の調整を行うことで、円滑な業務遂行が実現した。

3 インターンシップ後のフォローアップ

インターンシップ終了後、受託者は参加学生と受け入れ企業に対してフォローアップ調査を実施した。これには、インターンシップの成果や課題、今後の改善点についての詳細なフィードバックが含まれている。参加学生からは、実務経験を通じて得られたスキルや知識、日本企業での働き方に対する理解が深まったとの報告が多く寄せられた。

一方、受け入れ企業からも、学生の技術力や適応能力に対する高い評価が得られた。多くの企業が、将来的な採用に向けた継続的な関係を構築する意向を示しており、一部の企業ではインターンシップ期間中に特に優れた学生を正式に採用するケースも見られた。これにより、インターンシッププログラムが単なる実務経験の場としてだけでなく、具体的なキャリア形成の一環として機能していることが示された。

5.3. 実施結果

40社以上の企業が参加意思を示し、最終的には29社の受け入れ先が確定し、80名の海外人材がインターンシップを実施した。本事業全体としては、インターンシップは計画通りに実施され、優秀な海外IT人材も多く参加したと認識している。それぞれの実施フェーズにおける主要な成果及び教訓を以下に示す。

1. インターンシップ生の準備と渡航

参加した学生は、非常にしっかりとした学歴と豊富な実務経験を持つ者が多く、来日前のコミュニケーションから来日時の移動・宿泊先への入居、インターンシップ開始に至るまで、大きなトラブルなくスムーズに運営が行われた。特に、英語でのコミュニケーション能力が高かったことが、多くの場面でのスムーズな対応を可能にした。また、フライトやロストバゲージによる緊急対応、宿泊先での細かいトラブルといった小規模な問題は発生したが、密なコミュニケーションを通じて速やかに解決した。

2. 受け入れ企業の対応

受け入れ企業側も、日本語が話せないエンジニアの初の受け入れや、従来受け入れたことがない国籍の者の受け入れ、そもそも初めての海外学生インターンシップの受け入れなど、初めての試みに挑戦した企業も多かったが、事務局との密な連携により、トラブルのない円滑な運営が行われた。特に企業側は、インターン生に対して適切なケアを行い、受け入れ初日からオリエンテーションや業務内容の説明を丁寧に行った。さらに、インターン生に与える仕事については、各社が事前に詳細な業務内容や期待されるスキルを明確にし、適切な課題と責任ある役割を割り当てたことが成功の要因であった。

3. インターンシップ期間中の評価

インターンシップ期間中のコミュニケーション、中間面談、企業からのフィードバックなどによると、参加した学生のスキルや技術知識のレベルを企業が非常に高く評価していた。特に、コーディング・コンテストでの定量的な評価に加え、各企業でのインターンシップの実施を通じて、定性的にもグローバルサウス諸国のIT/AIエンジニアの優秀さが実証された。企業側もインターン生に対し、プロジェクトベースの課題や実務的な担当業務を与えることで、実践的なスキルの向上を支援した。

4. 事務局の運営オペレーション

事務局側の運営オペレーションは、5か月にわたる期間中、事前準備から学生のビザ取得、フライト手配、住居手配、来日受入、空港ピックアップ、インターンシップ期間中の病気や怪我対応、中間面談、

帰国対応まで、何か問題が発生した際にも迅速かつ適切に対応した。我々のチームは全員がバイリンガル以上であり、その語学力は事業運営の大きな助けとなり、企業側はほぼ日本語、インターンシップ生はほぼ英語という事業環境において、両者の間を円滑に取り持つことができた。

本事業を通じて、グローバルサウス諸国の優秀な IT/AI エンジニアの受け入れ実績を積み重ね、さらにその活用可能性を示すことができた。

第3章 海外 IT 人材受け入れ拡大促進調査

1. 調査の目的

本調査の主な目的は、日本企業および日系企業による海外 IT 人材の受け入れに関して、現状の理解と課題の明確化を行うことである。

まず、海外 IT 人材の日本での就職意向を把握し、日本での仕事環境、生活条件、文化的な側面等をどの程度の影響を与えているのかを把握することを目的とした。これにより、海外 IT 人材が日本で働くことに対して持っている期待や不安を洗い出し、日本企業がその方策を立てるための基礎資料とすることができる。

次に、日本企業および日系企業がどのようにして海外 IT 人材を受け入れているのか、その現状を把握することも目的とした。現行の受け入れプロセス、採用基準、研修体制、就労環境、定着支援など、具体的な受け入れ状況を詳細に調べることで、現時点での強みと弱みを洗い出すことができる。これは、受け入れがスムーズに行われている企業の成功事例の共有や、改善が必要なポイントの発見に繋がる。

日本企業および日系企業が海外 IT 人材の受け入れに対して感じているメリット・デメリット（課題）を明確にすることも目指した。メリットとしては、多様な視点やスキルセットの導入によるイノベーションの促進や、IT 人材不足の解消などが挙げられる一方で、言語や文化の壁、コミュニケーションの問題、ビザや労働条件の調整等が課題として考えられる。これらの利点と欠点を十分に理解することで、企業が持つ懸念に対処し、受け入れのメリットを最大限に引き出すための具体策を提案することが可能となる。

さらに、具体的な受け入れプロセスにおいて、特にインターンシップ期間中にどのような課題が生じるのかを詳しく把握することも目的とした。インターンシップの中で生じる問題点や課題を明確にすることで、今後実際に海外 IT 人材の受け入れ拡大の際に、日本企業が日々の営業中に直面する問題を事前に把握し、予防として対処しておくことができる。また日本社会全体の働き改革のヒントにもつながり、単なるジョブ型雇用への変換ならず、より具体的な制度向上が期待できる。

最後に、海外 IT 人材の受け入れ拡大に向けて、どのような方策が有効であるかを把握することを図った。これは、実際に受け入れが成功している企業の事例や、海外の高等教育機関との連携強化策、政府や支援団体による支援策など多角的な視点から検討することで、政策提言や具体的な取り組みが進められるための基礎資料となる。

2. 実施概要

2.1. 調査内容

上記調査目的に基づき、本事業のインターンシップに参加した海外 IT 人材、受け入れ企業、並びに協力した海外の対象高等教育機関に対して、本事業に関するアンケート調査を行った。また代表的な受け入れ企業 2 社に対して、詳細なヒアリングを行った。具体的な調査内容については経済産業省と協議の上で設定した。

2.2. 調査対象

実際に本事業のインターンシップに参加した海外 IT 人材、受け入れ企業、並びに協力した海外の対象高等教育機関に対して、本事業に関するアンケート調査を行った。なお、具体的な調査対象は以下の通り。

・海外 IT 人材：

本インターンシッププログラムに参加した海外 IT 人材全員を対象にアンケート調査を実施した。なお、個人情報保護のため、個人別の詳細記載の代わりに、エリア別の詳細を以下記載する。

図表 3-1 エリア別調査対象人数

エリア別	人数
アフリカ	24
インドからコーカサス地域	16
バングラデシュより東方	7
ラテンアメリカ	30
東欧	3
合計	80

・受け入れ企業：

本インターンシッププログラムに参加した受け入れ企業29 社すべてを対象にアンケート調査を実施した。

・高等教育機関：

本事業の海外 IT 人材受け入れ拡大促進調査に協力した海外高等教育機関に対してもアンケート調査を実施した。なお、実施対象となる具体的な海外高等教育機関リストは、図表 2-5 対象地域の候補大学・高等教育機関に記載した通りとなる。

2.3. 実施方法

上記調査対象に対して、Microsoft Forms を利用し、アンケート調査を実施した。なお、調査対象の個人情報保護の観点から、アンケート質問には個人情報関連の内容を含めず、別途社内管理する回答番号を用いてアンケートの回収を行い、調査対象の個人情報管理を適切に実施した。

なお、具体的なアンケートの詳細（一部）を以下に示す。

English (United States) ▾

Survey for Promotion of the Acceptance of Overseas IT/AI Professionals

* Required

2. How did you learn about the internship? (Select all that apply) *

- Advertisements on university bulletin boards etc.
- The website for the internship
- Referral from an acquaintance
- Newsletter of a registrant company
- Other homepages

3. What was the purpose of your participation in the internship? (Select all that apply) *

※ If you choose 'Other', please fill in the free text field.

- To understand Japanese society and business customs
- To build a network with Japanese companies that will lead to future work and employment
- To conduct research on Japanese market and industry information etc.
- To improve my qualities as a global business leader
- To learn business Japanese
- To build a network with interns from around the world
- To develop my career
- To have an opportunity to fully utilize my knowledge and skills
- Other

図表 3-2 海外 IT 人材向けアンケート（一部）

IT/AI人材受入拡大のための企業向けアンケート調査

* 必須

1. 管理番号を入力してください。*

値は数値にする必要があります

2. 所属企業を入力してください。*

回答を入力してください

3. 海外IT人材/AI人材受入（正式採用）の意欲について、当てはまるものを1つ選択してください。*

- 非常に高い
- やや高い
- 国内IT人材と変わらない
- やや低い/できれば国内IT人材を採用したい
- 正式採用の意欲はない

次へ

図表 3-3 受け入れ企業向けアンケート（一部）

English (United States) ▾

Survey for Promotion of the Acceptance of Overseas IT/AI Professionals

* Required

13. What points do you think are important for IT Professionals at your school when considering employment? (Ranking) *Please rank the following items *

- Wages (salary and bonuses)
- Monetary compensation other than wages (stock options, various benefits)
- Benefits programs such as company housing, insurance, or for accompanying family members
- Work hours and work-life balance
- Business content and expertise
- Work location (domestic/overseas/remote, etc.)
- Work environment and company atmosphere
- Future career development

14. If you have any other points, please fill in the following text field.

Enter your answer

15. Is there a dedicated placement liaison for overseas employment? (Select one) *

- Yes, and it is still in operation.
- We did, but it is no longer in operation.
- No, but we plan to establish one in the future.
- No, and we do not plan to establish one in the future.

図表 3-4 教育機関向けアンケート（一部）

また、2 社に対してヒアリング調査を実施した。詳細のヒアリング内容を以下通り記載する。

A 社
<p>1. 過去に海外人材の採用実績がない中、本事業に申し込み頂いた理由について</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ グローバルサウスエリアの人材を活用しながら海外展開することが大切だと考えていた。会社が海外進出を検討し始めた際に初めて訪問したのはマレーシアである。その際、東南アジア、グローバル諸国の著しい成長・活気を感じ、日本技術を展開することの重要性を感じたことが背景である。 ➤ 現地を知るには現地の人材を採用する必要があると考えていた一方で、特にスタートアップにとっては若手の優秀な人材にアプローチするチャンネルを見つけることが難しかった。当社は

AI/IT 人材が必要であり、コードが分かれば仕事できる（言葉の壁を超えられる）ので、マレーシアの優秀な人材をアプローチできるのが良いと思った。

- インターンを受け入れた感想として、優秀なインターンとの繋がりができたと考えており、今でも交流している。現在マレーシアにいますが、既にそのうち一人のインターン生と現地で会い、明日ももう一人と会う予定である。これから現地法人を設立しようとしているが、二人のインターン生にコアメンバーとして声掛けをする予定である。

2. 海外展開において現地人材を雇用することの重要性は何か。

- 現地展開する際に現地人材がいることが大事。マレーシア政府と話すときもマレーシア人材がいることがメリットとなり、実際にマレーシア人同士で話してもらった方がスムーズなこともある。

3. 受け入れたインターン生（Jさん、Sさん）の AI/IT スキルの所感や日本の学生と比較した場合の所感について

- Sさんは社会人経験があり、アメリカで働いているところ一か月の休暇を取得し来てくれた。学部で生物学の勉強をしていてプログラミングができる人なので、バイオ DX 分野の理解度が高かった。バイオテック分野のプログラミングは特殊なため、外部委託すると、プログラミングはできるが生物を解析する際にどのような結果が出るのが正解なのかが分からないと言われる。そのため、当該分野の知識がある Sさんは、我々が依頼するタスクを迅速に対応してくれたので、期待以上に良くやってくれたと思う。Jさんは、生物の知識はなかったり、Python以外のプログラミング言語を使うことが多かったりしたので、GAPを埋める必要があったが、教えるとすぐ対応してくれたので、働きぶりがとても良かった。
- 複数の専門分野を学んでいる海外の IT/AI 人材は多いと感じており（金融×AI など）、国内の人材にはないところと考えている。
- 生物は誰が教えたのか。教える際にコミュニケーションの壁はあったか。
 - ◇ 当社担当事業の責任者（PhD）が率先して教育した。この責任者を事前にマレーシアに連れて行ったこともあり、国際学会での発表や論文などで英語でのコミュニケーションができた。その他のメンバーは英語が得意でなくとも一生懸命コミュニケーションを取ろうとしていた。
- インターン受入をきっかけに他国の文化・言語へのハードルについて社内意識も変わったということか。
 - ◇ その通りである。当社がグローバル展開を本気で考えているという姿勢も共有できたと思う。
- インターン受入を開始する際、初めは心理的な抵抗があったという声はあったか。
 - ◇ 表立って言うことはなかったが、結果として友達ができたという感じだった。
- Sさんは日本で転職するという展望があったのか。
 - ◇ 希望としてはあるみたいだが、当社として現地法人を設立して現地採用することを考えている。当社はテレワークもできるので場所の制約はない。

- 両者とも IT スキルは申し分なく、むしろ日本の学生より技術力は高いと感じた。Jさんは大学3年生だが意識高くプログラミングを学んでいる。日本の学生ではこのような人材はあまり多くない。
 - ✧ 意識と教育の違いということか。インドのエンジニアは小学校の高学年からプログラミングをしているため、優秀な人材が多い印象である。
 - ✧ 特にトップ層は意識高く勉強していると思う。
4. インターン生が業務以外で苦労している点、気になる点について
- Jさんは中国系マレーシア人だったので制約は特になかった。アニメが好きでコミケにも行っていた。週末は神戸・大阪の友達に会いに行っていた。マレーシアの中国系で国立大学に行っているの、裕福且つ優秀である。
 - Sさんはムスリムなので、ハラル対応しているレストランなど考えないといけなかった。一日5回のお祈りへの配慮も必要であった。休日は宮島に行っていたと思うが、寒い時期だったので体調を崩し、土日に病院に行くミッションがあったが、社員が遠隔で症状連絡のサポートを行っていた。JICA 中国センターに宿泊していたので日常生活のサポート体制は取れていたと思う。
 - お祈りへの配慮については、場所をどのように確保していたのか。
 - ✧ オフィスから徒歩 5～10 分の商業施設にお祈り場所があったが、昼休憩の間に宿泊先に帰ってお祈りをしていた。
5. 「社内全体の語学力向上のための活動」の取組を始めた背景、開始時期、具体的な活動内容について
- 海外進出に取り組もうとした時、英語ができる人がいなかった。海外進出をすることでスタートアップとしての成長性が高まるという意味のもと、オンライン英会話を希望する人には受けさせた。インターンの受入れが刺激になり、実際に生きた英語を学ぶ機会になったと思う。オンライン英会話はインターン受入後から開始した。英会話を受けたら受けたで海外に連れていかれるのではと後ろ向きのスタッフもいた。
 - ✧ 日本語ができないとフルタイム対応してもらうことが難しいという日本企業もいる中、興味深いお話だった。
 - ✧ 当社は日本人が英語でコミュニケーションできるようにしないとけないと思っている。
 - 海外人材に日本への同化を求める日本企業もある中、どのように社内の国際化が進んだのか。
 - ✧ 日本の研究者は日本国内にとどまりがちで、たまに国際学会で発表するものの、グローバルにコミュニケーションしようとしていない。転職してしまうデメリットはあるが、キャリアを広げられるという視点を持ち、選択肢を増やしていくことが大事だと思う。
6. 雇用条件の課題について
- マレーシアは ASEAN 諸国の中でも博士人材が多いとされているが雇用の受け皿がないことが課題である。ローカル企業は給与が低いため、低賃金で高い専門性のある人材を採用することもできるが、現在データセンターなどの IT ハブが設立され AI/IT 人材の需要が増え

る中、外資系企業の給与水準が高く人材の獲得競争となった場合に、どのくらいの給与水準で設定すべきか悩ましい。

- 高度人材関連の情報として各国の給与水準のデータを集めているが、特に初任給が低いことが日本国内の課題である。
- 金融×IT の人材がはいるが、生物×IT の人材は少ないというのは給与水準に関連しているとも思う。
- 職種の幅を広げないといけないと感じている。

7. IT×●●の2軸を持つ海外人材の母数について

- 海外では PhD を取得した人材がビジネスで活躍していることが多々ある。日本人の研究者とはマインドセットが異なる。日本は研究職につかなければならないというマインドがあるが、論理的な思考力はビジネスでも役に立つ。日本人の研究者を採用すると、ビジネス感覚が持ちきれない人がすごく多いと感じる。海外人材の方が、自分のキャリアの選択肢の幅を良く理解している。日本人の研究者にも選択肢があることを伝えたい。
- 海外人材はハングリー精神もあるか。
 - ✧ 発展している国に身を置いているので、国に貢献したいという意識がある。Jさんは、マレーシアの給与水準が低いので少しでも高いところを探していると言っていた。日本人はワークライフバランスを意識する人が増えていると思う。

8. 本事業のメリットについて

- スタートアップとしては、受入に係る費用を出してもらえたことが良かった。また、受入にあたる段取りを支援してもらえたことも助かった。候補者のクオリティも高かったので、ニーズに合う人を選んで紹介してもらえたと思っている。候補者4名のうち受け入れたのは2名だったのでマッチ度が高かった。受け入れた二人は人柄も良く、インターンが終わった後もコミュニケーションを取り続けており、アジア人的な気遣いができる点も良かった。

9. 海外人材に日本がアピールできる点について

- 日本に興味がある人をアプローチする方が良いと思っている。アメリカなどの外資企業の方が給与は高いが、給与以外の点で日本企業や日本の良さをアピールできる。
- 東南アジアは特にアニメ好きが多く、Jさんは日本の最新のアニメを見ている。タイのショッピングモールにピカチュウのオブジェがあったり、現地のファーストフード店も日本のキャラクターとコラボしたりしている。世界大戦中に日本が東南アジアに侵攻した話をされることもあるが、明るく話してくれるため、総じて親日であると思う。
- ビジネス上もそれは生きるか。
 - ✧ 生きると思う。東南アジアに中国が進出しているところから距離を置きたいという風潮や、中国とアメリカの覇権争いがある中、第三国の中立の立場として日本を選ぶこともある。日本のバイオテックの技術はインドネシアでも歓迎されたので、親日であることはプラスに働いている。

10. 採用する際に重視する点について

- プログラミングスキルとバイオのデータ解析の素養があるかを重視し、性格も見ていた。

- 今回のインターンシップについて、選抜方法のリクエストはあるか
 - ✧ 選抜にかかるリクエストは特になく、十分選定頂いたことに満足している。例えば今度インドの展開があるときなど、現地の人材をプールしておくことが肝になる。因みに、経産省の別事業に採択され、その際にサウジの人材としてインターン生と繋がれると良いと思う。
- 別調査で現地の大学情報もまとめている。
 - ✧ 各国における「東大」がどの大学機関なのかを調べるところから始まるので、そのような情報があると助かる。

11. インターン期間について、一か月だと長い、短いなどの声はあったか。

- インターンには長い。広島大学の学生を受け入れるインターンは 10 日間である。一つのタスクを依頼するには 10 日間で十分である。

B 社

1. これまで海外人材の活用は日本にいる中途がメインだったと認識しているが、今回、海外の大学生を対象とした本インターンシップ事業に参加した理由は何か。

- この数年間、日本国内・海外関わらず新卒採用に関して検討しており、インターンシップも視野に含めているため、今回本事業に参加した。
- これまでインターンシップの実績はあったか？
 - ✧ 今回が初めてなので、ハードルが高いと感じている。
- 今回のインターンシッププロジェクトに対して貴社内での評価を伺いたい。
 - ✧ 社員レベルでは特に困ったことがなく実施できたが、一部プロジェクト期間が短いという点だけに対して懸念な声もあった。一方、経営側としては今回のインターンシップの難しく、勉強になったと感じている。
 - ✧ 具体的にどの点が難しかったか。
 - ✧ 特に業務の分配が難しかった。本事業の条件として雑務的な内容はできなく、1ヶ月内で完了するプロジェクトがないため、1ヶ月の期間に対して参画プロジェクトをどのように設定するかは苦戦した。幸いにも、当社はオープンソースのプロジェクトも多いので、プロダクトの学習や理解に利用し、何とかアサインできた。その観点から他社が1ヶ月のインターンシップ実施の際にどのようにされていたか気になる。
 - ✧ 過去当社の経験上、海外から来日のインターンシップは8週間や3ヶ月の期間がメインとなる。長い場合は半年のインターンシップもあるが、年度の制約がありそれ以上の期間は難しい。また、本事業は特に本採用に関わることを求められていないため、長期間の設定が難しい中で、柔軟に対応して頂き感謝する。
- 今までの企業ヒアリングでは、逆に長い期間でのインターンシップ実施の対応が難しかったという声もあったが、貴社にとってはどのぐらいの期間が適切かと考えているか。
 - ✧ 弊社の場合は1つのプロダクトを手掛けているので、まずプロダクトの理解と勉強からスタートし、プロジェクトに参画してもらう形になるため、できれば半年間の期間が望ま

しいが、採用を目指してインターンシップを実施する場合は3ヶ月でも可能かと考えている。1ヶ月の場合は本人のパーソナリティを含めて確認するためには少々難しいと感じた。

◇ 3ヶ月の場合は予算等の観点でも難しい面があるが、今後に向けて検討する。

2. ブラジルからKさんを受け入れて、スキルレベル、人物面等、どのような評価か率直に教えて欲しい。

➤ 業務については問題なくこなしている。若いという点でチームにも活力をもたらした。人としては良かったが、スキルセットとしては普通だった。一方、当社が喫煙室を持たず、喫煙者であるKさんを都度外部喫煙室まで行ってもらっても大変のため、採用の検討にも至らなかったが、検討する場合も少しスキルが足りなかったかと考えている。

➤ 今回のインターンシップ面接の際に、主な評価ポイントは何か。

◇ インターンシップに限らず、日本のことが好きか否かを一番重視している。それによって勤続するかどうかの影響されると考えている。当社過去の在籍者の例として、日本好きの方であれば、日本語や日本の生活に自然に馴染めて行き、継続して働いているが、好きでなければいつになっても馴染まないため、働くこと自体が苦痛になるケースもあるので、今回はそれを重視して面接をしている。今回インターンシップに参加したKさんも日本に対する強い憧れがあったので、採択した経緯があった。

◇ 日本のことが好きか否かを評価するため少々曖昧になるため、今後の事業設計を改善する観点で、もう少し具体的なポイントを伺いたい。

◇ 具体的な条件は明確にお伝えすること難しいが、今後の事業では履歴書で分からないことを確認できれば当社としては役に立つと考えている。例えば、現地大学のレベル等は履歴書だけで分かりにくく、当社で追加の調査を行っていたが、大学はどのレベルなのか、日本でいうとどの学校に該当するのか、それぐらいの情報を提供してくれると、判断しやすくなると考えている。

◇ 今年度事業では、東南アジアのあまり知らない国の調査も別途行っており、そのような国における教育機関のレベル情報も今後発行されるため、貴社の役に立つと考えている。

◇ 決して教育レベルのみ確認しているわけではないが、その国でも優秀かどうかを判断するため、大学のランキング情報があれば、検討しやすいと考えている。また、大学を卒業後にも、どのような大学院で技術を極めていくかによって、その人材の成長意思だけでなく、「どこで働きたい」、「どこに生活していきたい」という意思も含めて確認できるので、より深まった情報があればいいと考えている。

◇ 今後の採用に繋がる観点から、日本に留学しに来た経験があるかどうかを一つの標準にするのも良いかと考えている。本事業では、日本に留学後に自国に戻り、また本事業に参加した人材も複数名いたので、そのような方は日本が好きの方が多くと考えている。

- ◇ そのような日本生活の実態を知っている人材を、今後の勤続を含めて採用したいと考えている。
3. アンケートに「海外 IT 人材/AI 人材に日本語教育を行っている」という記載があったが、ここより具体的に教えて欲しい。
- 現在見直しているが、ECC の日本語レッスンをやっている。海外人材の全員が参加している。
 - ◇ 1 on 1 で実施しているか。
 - ◇ コロナ前は教師を会社に来てもらっているが、それぞれの社員の日本語レベルが異なるため、今はオンラインで 1 on 1 にしている。費用は会社が全額負担で、期間も特に設けておらず、継続している。
 - 今いる外国人社員の日本語力は入社から今までどう変わったか。
 - ◇ トップエンジニアの日本語力が一番低く、約 9 年経った今はやっと少し日本語コミュニケーションできるようになっている。その方は日本が特に好きではないが、会社のことが好きになっており、日本に骨を埋める覚悟はあるかと理解している。一方、直近入社したロシア人は、日本語学校含め 1 年半しか日本にいないが、既に N3 レベルはあると感じているため、日本語力の成長は人によると感じている。
 - 最初に中途採用した方も含めて、日本語できない方に対する対策は何か。
 - ◇ 特に対策していない。当初英語しかできない社員もいたが、社内メンバーとは片言の英語でコミュニケーションしていた。働く内に外国人材も日本語コミュニケーションができるようになり、特に英語でコミュニケーションする等社内でルール設定することがない。
 - 来年の事業では英語しかできない方を対象にすることも検討しているが、そのような設定は企業として問題ないか。
 - ◇ 言語が話せるかというよりは、精神（意思）が重要かと考えている。日本語コミュニケーションを試みたい姿勢があると、既存社員の対応方法も変わる。
 - 一方、日本人社員に対する英語力の教育等は行っているか。
 - ◇ 特に受けたい人がないため、行っていない。
 - 言語面以外の研修について、社員に対してやった方がよいのはあるか？
 - ◇ 過去に一度だけあったのは「肌色に対する意識のズレ」はあるが、日本人としては意識が足りないと考えているが、特に対策していない。宗教でトラブルになったことはない。今もムスリム教徒がいるが、祈りもトラブルなく、クリスマスも普通に過ごしている。
4. アンケートに「海外 IT 人材/AI 人材採用のための社内人事体制の構築」を課題と挙げて頂いたが、ここをより具体的に教えて欲しい
- 今回のインターンシップで新人教育の制度が全くないことを認識し、社内の人事体制を構築する必要があると考えている。
 - 外国人材の給与水準の設定は現在他の企業も含めて重要ポイントになっている。貴社の場合、報酬水準問題は発生しているか。

- 発生している。従って、日本が好きか否かは重要だと考えている。給与水準は企業がいくら賃上げしていても、国全体の環境が改善しないと大きく変わらない。それに対して、日本が安全であり、住環境が好き等、そのようなポイントに興味を持たれた方でない、給与水準だけで（他国の企業には）勝てないと考えている。そこはマッチングしない人は、逆に最初から採用しない方がよいと考えている。
5. 本事業は、人材の多角化も目標にしている。貴社も複数の国に人材をとる際の考えを伺いたい。合わせて重要視している点も教えてください。
- 同じ国の人材を複数採用すると、壁ができてしまう面があり、逆に同じ国によって助け合いという面があまり感じていなく、複数の国を採用する（多角化の）デメリットがあまりないと考えている。実際に、ミャンマーの人が複数在籍していた時には、仕事に気が合う日本人と話しているケースが多かった。それにたいして今回社内ブラジル人同士がいた時には、ポルトガル語でのコミュニケーションは他の人がわからないため、デメリットを感じた。
6. アンケートでは「在留資格取るに課題を感じた」と回答があったが、具体的にどのような課題があったか。
- 資格取得に時間かかることが課題だと認識している。産休のスタッフにより、追加の人材採用は1ヶ月ぐらいの期間しかなく、海外から採用すると在留資格だけでも時間が間に合わないため、苦労しているケースがあった。また、以前採用した方は在留資格を取得するだけで1年間がかかった。採用の際に海外に限らず採用したいが、在留資格を取得するためにはハードルが発生するのは不便だと考えている。それに対して、海外の人材にとっても在留資格を取得するには苦労するので、それで応募しなくなることもある。
 - 今いる社員はどの在留資格を取得しているか。
 - ◇ 基本的には高度専門職である。
 - ◇ 技術・人文知識・国際業務は比較的にとりやすいが、検討したことがあるか。
 - ◇ 特にわからず、行政書士の方に取得しやすい方を依頼している。
 - 永住権に移れた方はいるか。
 - ◇ 日本籍を目指している方はいるが、現時点では永住権を取得できる人はいない。扶養家族人数多いと永住権取得しにくいという情報も伺っている。

3. 実施結果

3.1. アンケート回収状況

上記実施方法に基づき、海外 IT 人材、受け入れ企業、海外高等教育機関を対象に配布したアンケートについて、それぞれの回答状況は以下の通り。

1. 海外 IT 人材

アンケート対象者数：80名

アンケート回収数：80名

回収率：100%

2. 受け入れ企業

アンケート対象企業数：29 社

アンケート回収数：29 社

回収率：100%

3. 協力した海外の高等教育機関

アンケート対象機関数：185 機関

アンケート回収数：2 機関

回収率：1.08%

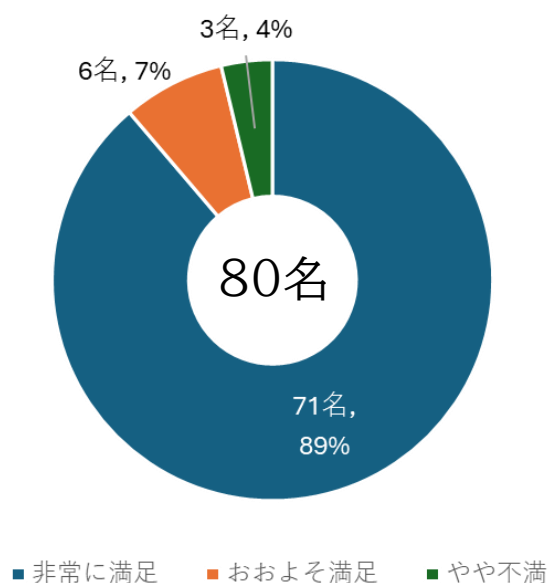
3.2. アンケート集計結果

海外 IT 人材、受け入れ企業、海外高等教育機関を対象にそれぞれ配布したアンケートの集計結果は以下の通りとなる。

1. 海外 IT 人材

1. インターンシップの満足度

インターンシップの満足度について、96%（64 名）が「非常に満足」「おおよそ満足」と回答した。



図表 3-5 インターンシップの満足度

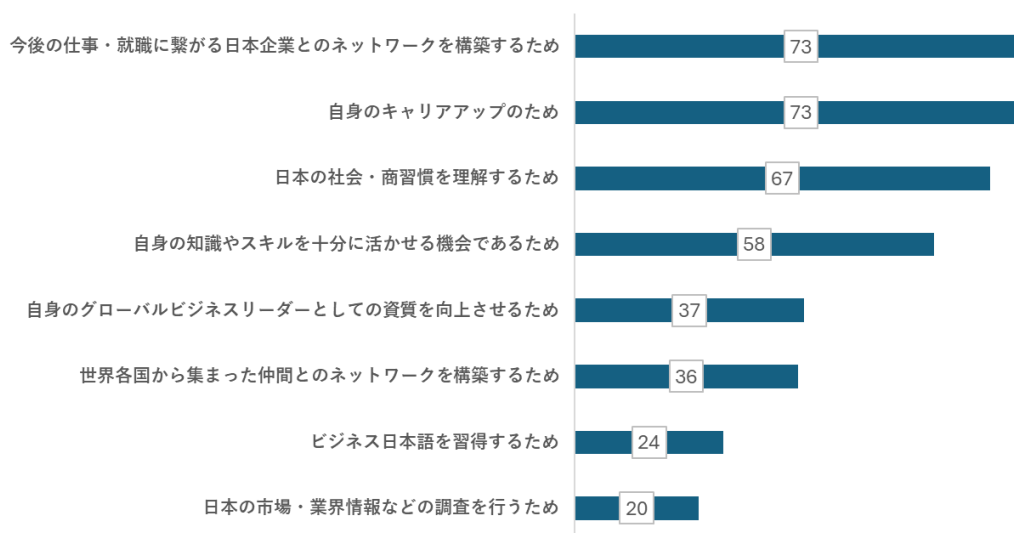
なお、詳細の理由として、満足と回答した方の中では「自身のスキルを活かしやりがいを感じた」、「会社からのフォローアップが良かった」などの回答がメインであった一方、残りの 4%（3 名）は「やや不満」と回答しており、インターン期間の短さや企業のフィードバック不足を理由として挙げている。その詳細について以下一部抜粋している。

図表 3-6 インターンシップの満足度（詳細理由）

項目	満足度の理由（一部）
非常に満足／ おおよそ満足	<ul style="list-style-type: none"> 自身が学びたい分野の業務であったため、やりがいがあった。日本の商習慣を学ぶこともできた 会社からのフォローアップやコミュニケーションが充実していることが良かった 自身の知識・スキルをインターン中のプロジェクトに活かすことができた。自国では経験できない新しい分野に携わることができた 文化や慣習が異なることに不安を感じていたが、快適に生活することができ、自身のスキルも最大限発揮することができた。
やや不満	<ul style="list-style-type: none"> インターン期間が短かった フィードバックが少なく、実践的な経験を得られる機会が少なかった

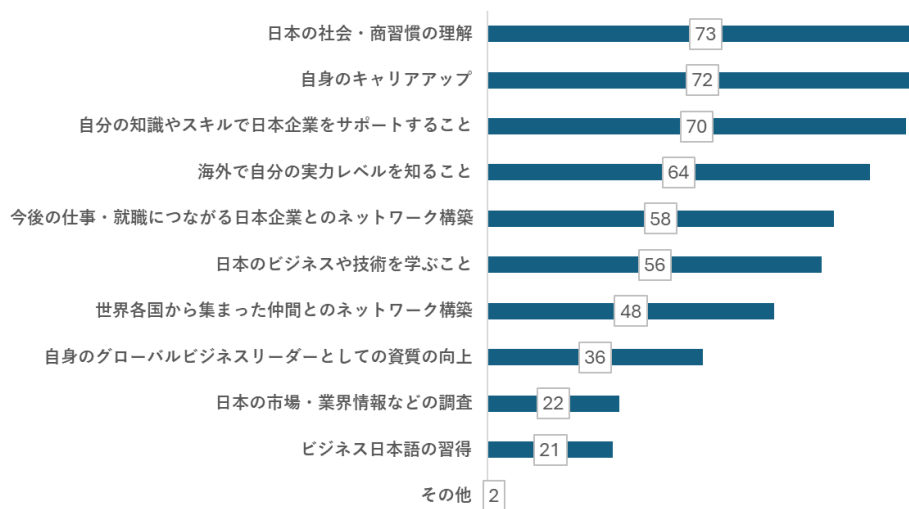
2. インターンシップに参加した目的

図表 3-7 インターンシップに参加した目的（複数回答）



インターンシップに参加した目的として最も多かった回答は、日本企業とのネットワーク構築（73 件、91%）と自身のキャリアアップ（73 件、91%）であった。次いで、日本の社会・商習慣の理解（67 件、84%）、自身の知識やスキルを十分に生かせる機会であるため（58 件、73%）との回答が多かった。

3. インターンシップで達成できたこと



図表 3-8 インターンシップで達成できたこと（自由回答）

インターンシップで達成できたことについて、最も多かった回答は、「日本の社会・商習慣の理解」（73件、91%）、次に「自身のキャリアアップ」（72件、90%）であった。多くのインターン参加者がインターンシップに参加した目的（前ページ）を達成したと感じていることが分かった。その他、「自分の知識・スキルで日本企業をサポートできた」（70件、88%）・「海外で自分の実力レベルを図った」（64件、80%）という回答が多かった。

4. インターンシップで苦労したこと

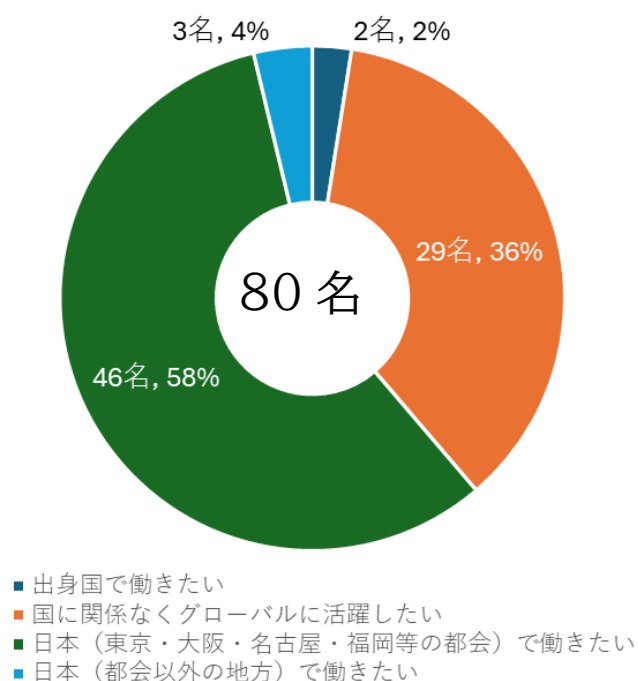
インターンシップで苦労したことについて、業務内容の難しさ、言語の壁、日本の文化や生活環境に慣れないという大きく3つに分類された。その詳細の一部について、以下記載の通りとなる。

図表 3-9 インターンシップで苦労したこと（自由回答）

項目	詳細（一部）
業務内容	<ul style="list-style-type: none"> 業務内容を理解し、慣れるまでに時間がかかった テクニカルな内容が理解できず難しい業務内容だった 業務で期待されているスキルと自身のスキルにギャップがあり、目標達成のために短い期間で新しいスキルやツールを身に着ける必要があった 業務量が多かった／業務時間が長かった
言語	<ul style="list-style-type: none"> 言語の壁があったため、上司やメンターとのコミュニケーションが取れず、通訳アプリを使う必要があった 交通機関が日本語のみ対応であることが多く、慣れなかった

項目	詳細（一部）
	<ul style="list-style-type: none"> 会社では言語の壁はないが、日常生活では英語が話せない日本人が多く支障があった
日本の文化や生活環境	<ul style="list-style-type: none"> 日本の生活環境や食事に慣れるのが難しかった ベジタリアンやハラール向けのレストランを探すのが難しかった 日本の交通機関のシステムを理解するのが難しかった

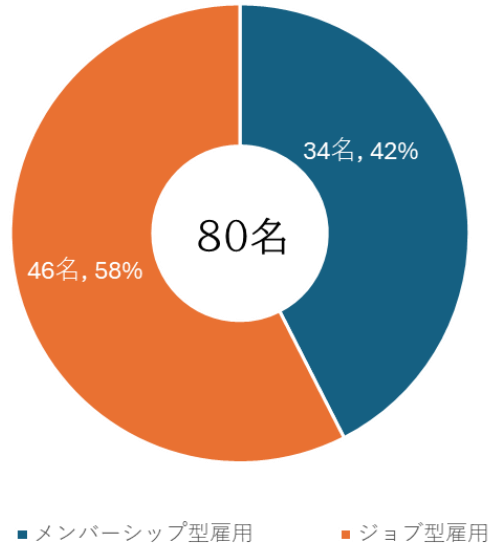
5. 就職したい国・場所



図表 3-10 就職したい国・場所

海外 IT/AI 人材が就職したい国・場所について、過半数を占める 58%（46 名）が、「日本の大都市（東京・大阪・名古屋・福岡等）で働きたい」と回答し、36%（29 名）は「国に関係なくグローバルに働きたい」と回答した。

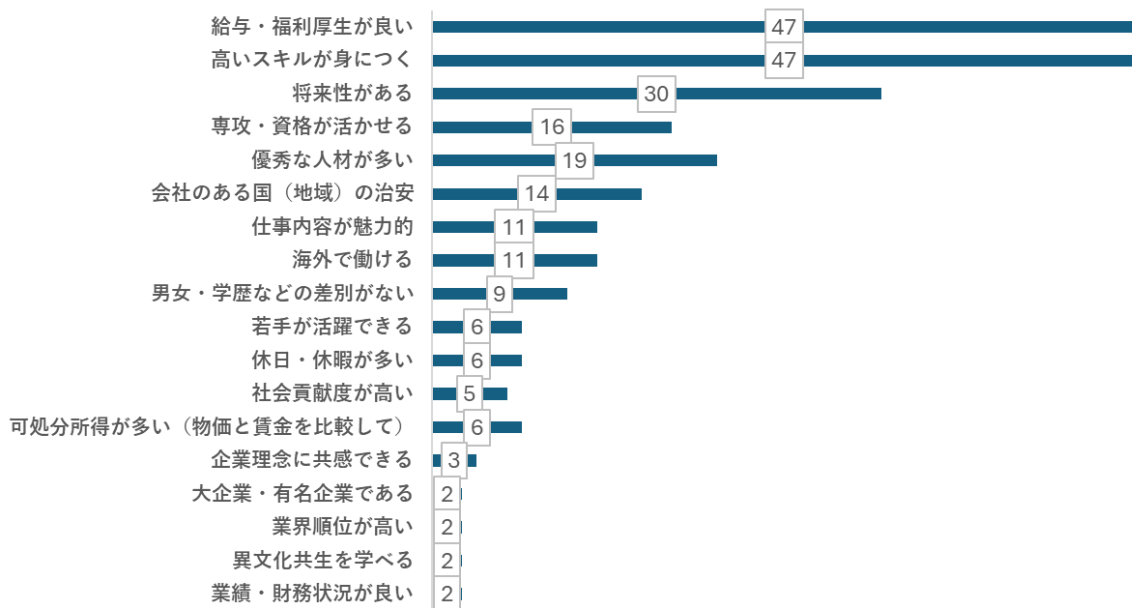
6. 希望する雇用形態



図表 3-2 希望する雇用形態

雇用形態については、58%（46名）が「ジョブ型雇用」を希望しており、自身のスキルや過去の経験に合う職務を望む回答が半数を超えた。

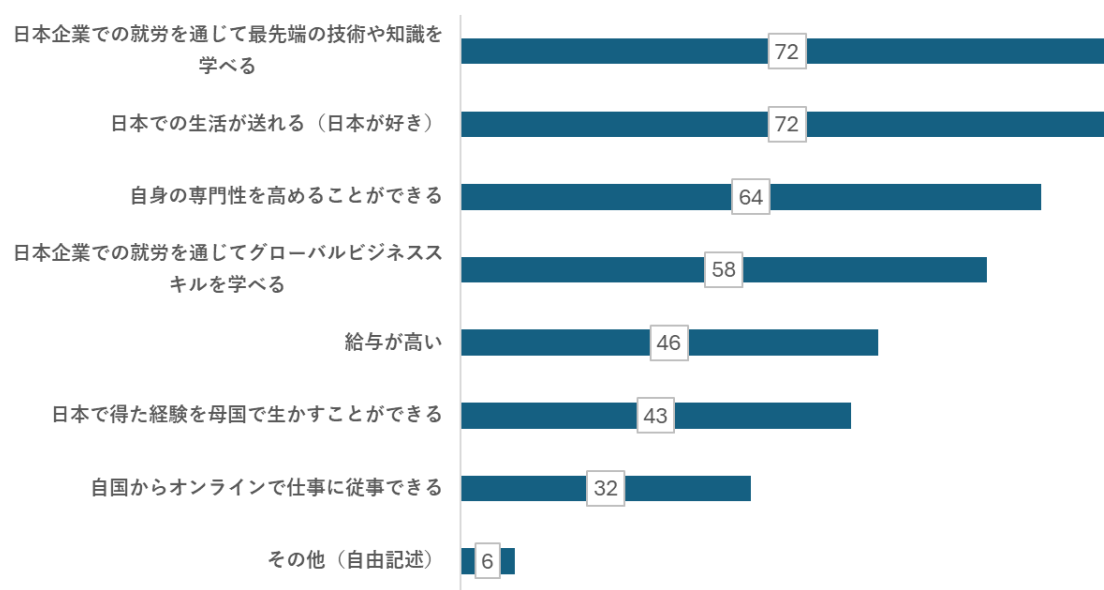
7. 就職先を検討するときに重視する点



図表 3-3 就職先を検討するときに重視する点（複数回答）

就職先を検討する際に重視する点で最も多かった回答は、「給与・福利厚生が良い」と「高いスキルが身につく」がそれぞれ 47 件（59%）、次いでは「将来性がある」が 30 件（38%）であった。これにより、海外人材が日本で就職を検討する際に、社員への待遇や業務内容で得られる知識・スキル、企業の成長性を重視していることが伺える。

8. 日本で働くうえで期待している点

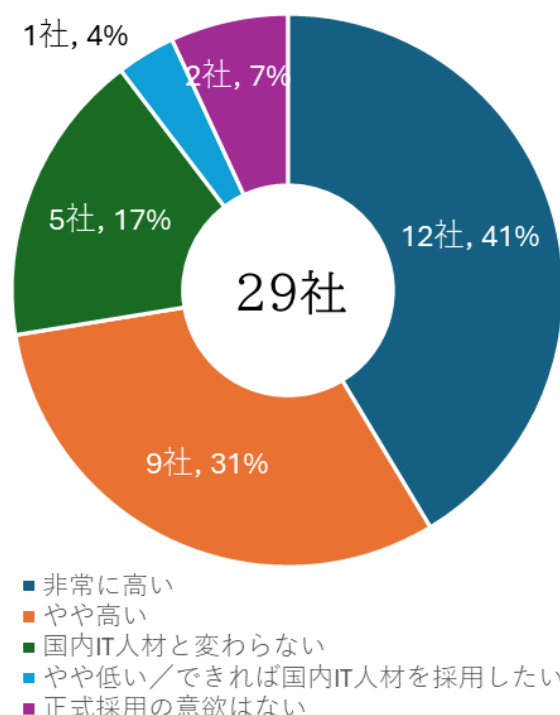


図表 3-4 日本で働くうえで期待している点（複数回答）

日本で働くうえで期待している点で最も多かった回答は、「最先端の技術や知識を学べる」と「日本での生活が送れる（日本が好き）」がそれぞれ 72 件（90%）、次いでは「自分の専門性を高めることができる」が 64 件（80%）、「日本企業での終了を通じてグローバルビジネススキルを学べる」が 58 件（73%）であった。これにより、海外人材が日本就職に期待することとして、日本の高い技術力や日本企業の仕事経験から得た専門性等が伺える。また前の調査項目と合わせて確認した際に、海外人材が給与面を重視しているものの、日本の給与が高いとの回答が上位に入らず、代わりに日本での生活が期待ポイントとになっていると見られる。

2. 受け入れ企業

1. 海外 IT 人材/AI 人材受入（正式採用）の意欲



図表 3-5 海外 IT 人材/AI 人材受入（正式採用）の意欲について

海外 IT/AI 人材の正式採用の意欲について、アンケートに回答した受け入れ企業の 72%（21 社）が「非常に高い」または「やや高い」と回答した。理由としては、インターン生の積極性やグローバルの視点、スキルの高さといった回答があった。

一方で、採用意欲が低い企業は、言語の壁によるコミュニケーションの難しさを理由に挙げていた。それぞれの回答の中でも代表的な理由を次表で紹介する。

図表 3-6 インターンシップの受入意欲（詳細理由）

項目	受入意欲の理由（一部）
非常に高い	<ul style="list-style-type: none"> 受け入れたインターン生はいずれも積極的に自身のスキルや経験を活かし、自身が担当したサービスの成長や変革にどのように貢献できるかを具体的に提案してくれた。自社のグローバルな視野を広げる貴重な機会となった 受け入れた学生のスキルが非常に高く、価値観も自社に合っており、重点取り組みテーマの推進に大きく貢献してもらえたと思った
やや高い	<ul style="list-style-type: none"> 日本国内の IT 人材と同等、あるいはそれよりも高い水準の人材だった

<p>国内 IT 人材と 変わらない やや低い 正式採用の意 欲はない</p>	<ul style="list-style-type: none"> 海外エンジニアの方がハングリー精神・スキルが高いが、採用のハードルが高いことがネックである 職種への適正にて判断するため、国籍を問わない 日本語が話せないと日々のコミュニケーションが取りにくい 言語の壁が大きく、長期のフォローは現場の負担が大きい
--	--

2. 海外 IT 人材/AI 人材受け入れのメリット・デメリット

海外 IT/AI 人材を受け入れるメリットは、優秀な人材を確保できること、社内のグローバル化や海外展開への貢献、日本人を採用するよりも人件費が安価である点が挙げられた。

一方デメリットは、言語の壁によりコミュニケーションや配属部署が限られる点や、日常生活などのサポートも含めたマネジメントコストがかかる点、価値観の違いや時差によりコミュニケーションが難しい点が挙げられた。

なお、詳細な理由を下表に示す。

図表 3-7 海外 IT 人材/AI 人材を受け入れることのメリット・デメリットについて（自由回答）

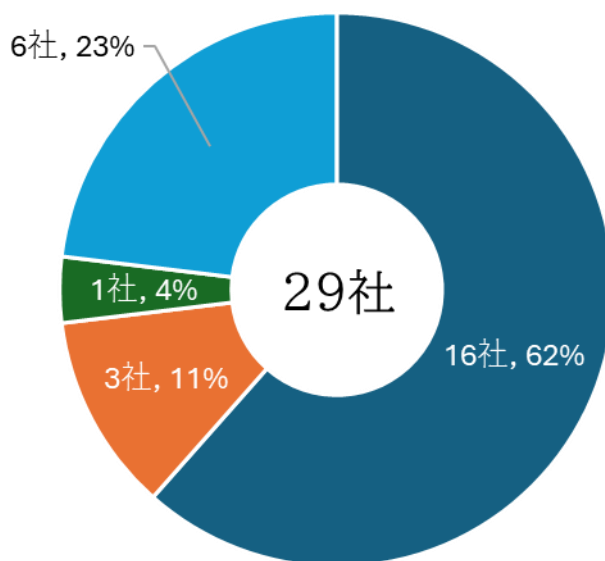
メリット	<p><u>優秀な人材の確保</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 日本人の採用が難しい中、高い技術力を持った人材を確保できる IT/AI 技術は英語で学ぶことが多いため、英語が母語もしくは得意な海外人材は技術を習得しやすい <p><u>自社の成長・事業拡大への貢献</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 成長意欲の高い人材を採用することで推進力を上げられる グローバルな視点を取り入れることにより競争力が促進され新市場開拓の可能性が広がる 海外展開を見据えた事業拡大に、海外人材は不可欠である 社内のグローバル化、多様化が加速する <p><u>人件費の削減</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 海外人材から最先端の情報を吸収しつつ、人件費が日本人と比較すると安価である
デメリット	<p><u>言語の壁</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 英語が話せる人材が少ないため、実務上のコミュニケーションが難しく、社内人材の負担が増加する 受入体制がない部署が多いため、限られた部署のみと配属となる 日本国内の Web 会議や資料の対応に日本人のサポートが必要となる <p><u>マネジメントコスト</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ビザや衣食住に対してケアが必要となる 採用後の教育・サポート体制の整備に時間とコストがかかる

コミュニケーション

- 時差によりコミュニケーションが遅くなる
- 日本人社員との働き方の価値観の違いなどで摩擦を生む可能性がある

3. 海外 IT 人材/AI 人材の勤務場所

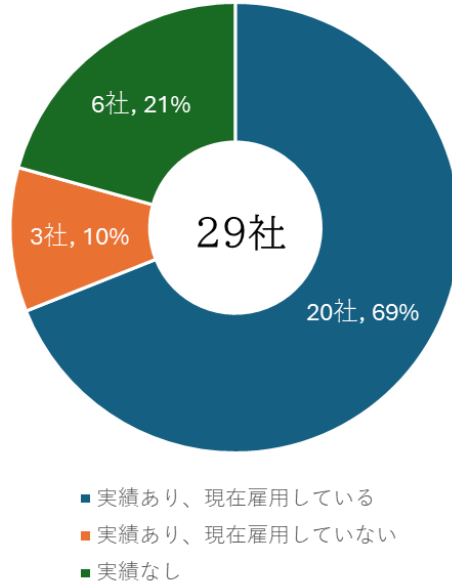
海外 IT/AI 人材を正式採用する意欲のある受入企業（26 社）の中で、6 割（16 社）が勤務場所について「その人材の要望に沿った形で採用したい」としている。



- 良い人材がいれば、世界中どこでもその人材の要望に沿った形で採用したい
- リモートのみでも差し支えない
- リモートでもOKだが、一定程度出社の機会が欲しい
- リモートのみは不可

図表 3-8 海外 IT 人材/AI 人材の勤務場所について

4. 海外 IT 人材/AI 人材の採用実績

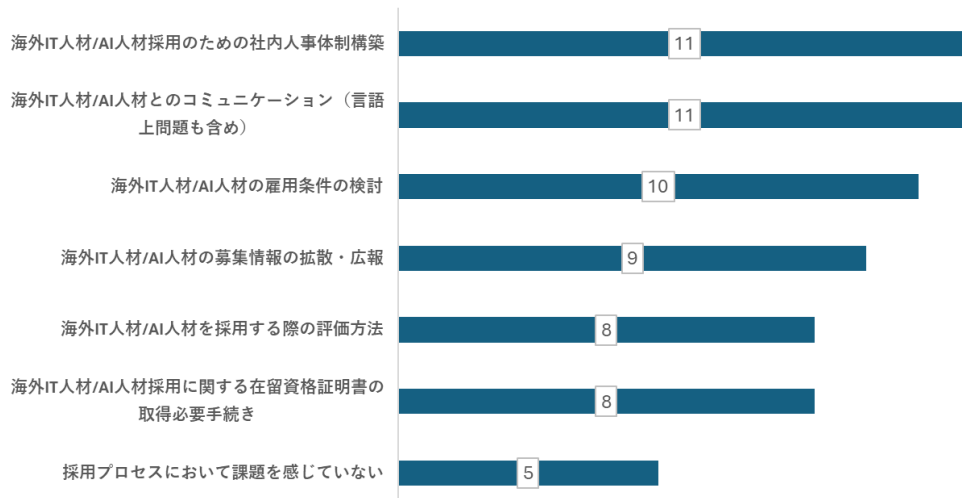


図表 3-9 海外 IT 人材/AI 人材の採用実績について

採用実績について回答した企業の中では 69%（20 社）が「実績あり」としており、「実績なし」なしの企業も 6 社あった。

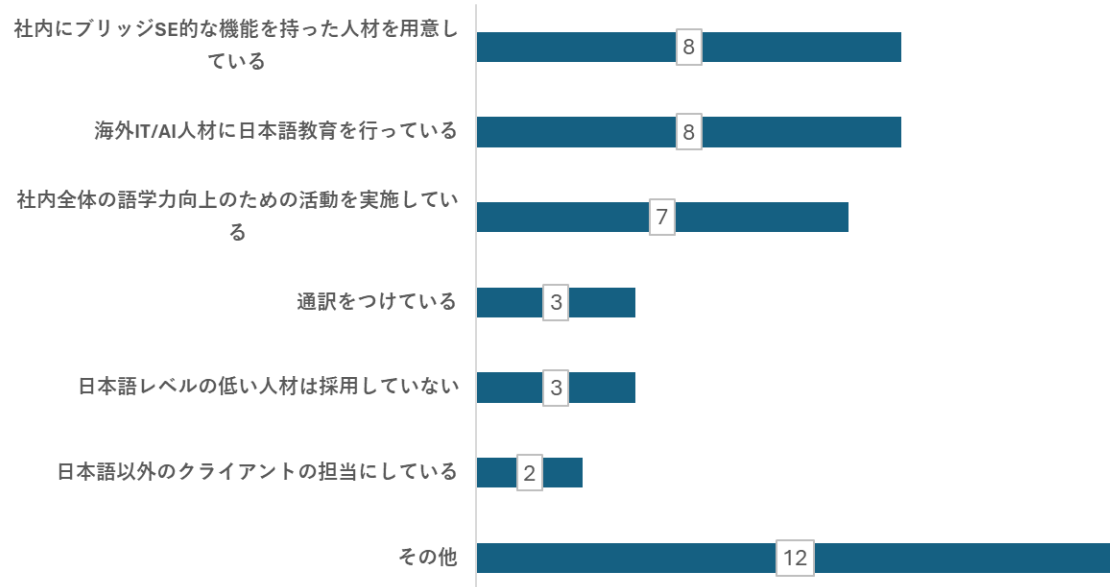
5. 海外 IT 人材/AI 人材の採用プロセスでの課題

海外 IT/AI 人材の採用プロセスにおける課題について、「社内人事体制構築」との回答が 11 件（38%）と「海外人材とのコミュニケーション」（11 件、38%）が最も多く、次いで「雇用条件の検討」（10 件、34%）になっている。



図表 3-19 海外 IT 人材/AI 人材の採用プロセスで課題だと感じることについて（複数回答）

6. 海外 IT 人材／AI 人材の日本語レベルが低い場合の工夫



図表 3-10 海外 IT 人材／AI 人材の日本語レベルが低い場合に、業務プロセスの中で工夫していることについて（複数回答）

海外 IT／AI 人材の日本語レベルが低い場合の業務プロセス上の工夫について、「社内にブリッジ SE のような人材の用意」や「社内全体の語学力向上のための活動の実施」、「日本語教育の提供」の回答が多かった。その他回答としては、「英語で業務可能な部署に配属している」、「日本語習得意欲の高い人材に絞る」、「翻訳ソフトを活用する」等もあった。

他方で、日本語レベルの低い人材は採用しないと明確な基準を設けている回答もあった。

7. インターンシップ受け入れの前と後の社内意識の変化

海外 IT／AI 人材受入後の社内意識の変化について、言語スキルの向上やグローバルな目線・外国文化への理解の広がりなどの回答があった。

具体的には、言語スキル向上に関しては、「英会話スキルが向上した」や「社内公用語を英語にするという新しい目標ができた」等の回答を伺っており、外国文化への理解に関しては、他国、他文化、他宗教、他言語などに関するハードルが下がったことや、海外人材のスキルに振れたことでイノベーションを促進する前向きな意識が醸成されたといった結果も確認した。

8. 今後の海外 IT／AI 人材受入促進のために政府に求める支援

今後受入を促進するために政府に求める支援としては、ビザ取得手続きに係る支援や通訳・研修・備品等に係る費用の支援が挙げられた。インターンシップ期間の長期化を望む声も多かった。その他にも以下のような記載があった。

図表 3-11 今後の海外 IT/AI 人材受入促進のために政府に求める支援（自由回答）

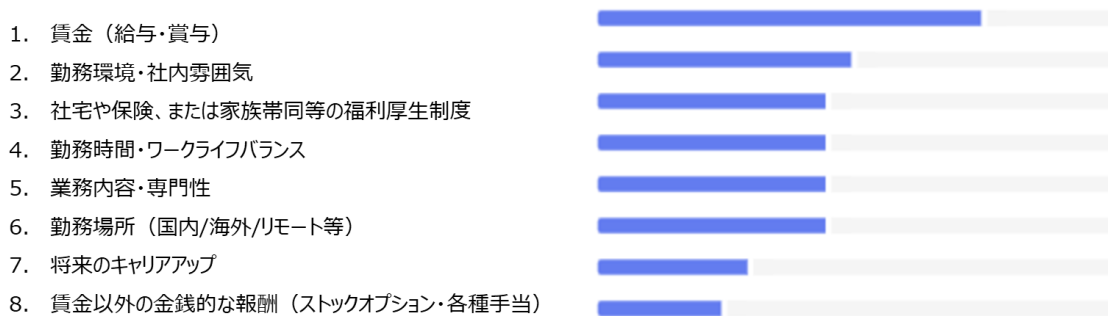
<p>ビザ取得への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 就労ビザ取得についての説明や支援 ビザ取得手続きの迅速化と簡略化 <p>企業の研修・備品等の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 海外 IT/AI 人材向けの日本語研修 日本での生活マナーや文化を教える研修 採用補助金や教育プログラムへの助成金拡充 PC など貸与品の支援 通訳と翻訳の支援 <p>その他要望</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業とインターンの希望に応じたインターンシップ期間の長期化 インターンから採用に繋がった成功例や、インターンの苦労話・失敗例の共有

3. 協力した海外の高等教育機関

1. 卒業生の進路状況

今回アンケート調査に応じてくれた海外の高等教育機関において、卒業生の約 8 割が国内就職に進み（80%と 83%）、残りの約 2 割（20%と 17%）が海外に就職すると伺っている。一部大学院等の更なる高い教育を受ける学生もいたが、ほとんどは卒業後に就職するとの結果になっている。

なお、就職を検討する際に重視する点のランキングに関して、1 位が「賃金（給与・賞与）」で、2 位が「勤務環境・社内雰囲気」と伺っている。



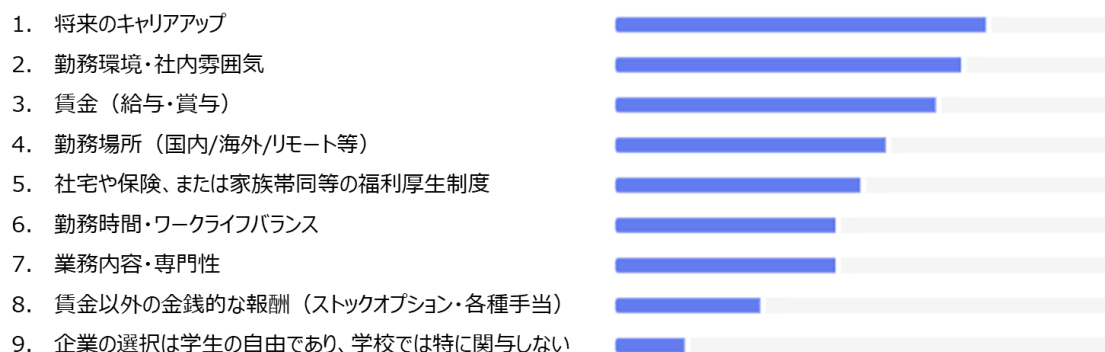
図表 3-12 学生が就職を検討する際に重視する点（ランキング）

2. 学生の海外における就職斡旋

今回のアンケート調査に応じた高等教育機関においては、2 機関とも海外就職の斡旋を行っているが、うち 1 機関のみ日本企業からのアプローチがあった。今後日本企業への斡旋意向に関しても、1 機関が「積極的に斡旋したい」と示しているが、残り 1 機関に関してはわからないと回答した。

なお、就職斡旋を行う際に重視する点のランキングに関して、1 位が「将来のキャリアアップ」であり、2

位が「勤務環境・社内雰囲気」となった。一方、学生が重視する「賃金（給与・賞与）」は順位が下がり3位となり、教育機関側でコントロールできない点としても推測できる。

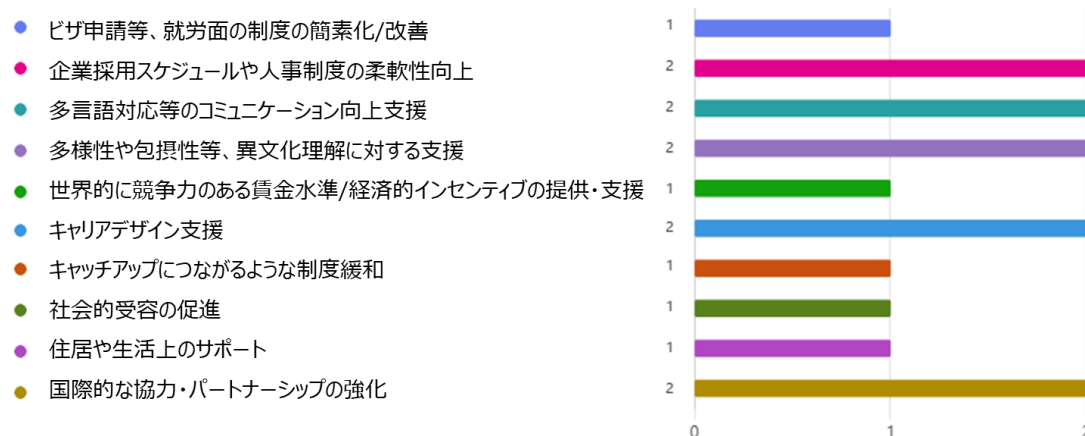


図表 3-13 就職斡旋を行う際に重視する点（ランキング）

3. 政府に求める支援

今後海外 IT 人材受入促進のために政府に求める支援に関して、「企業採用スケジュールや人事制度の柔軟性向上」、「多言語対応等のコミュニケーション向上支援」、「多様性や包摂性等、異文化理解に対する支援」、「キャリアデザイン支援」、「国際的な協力・パートナーシップの強化」の5点は2機関ともに政府の支援が求められていると伺った。

なお、具体的な支援内容に関して、「日本語は基本的に（自国の）教育に求められていないため、そのサポートが欲しい」や「日本で 3-4 か月のインターンシッププログラミングを構築し、大学生の視野を広げ、より多くの機会を提供する」等が挙げられており、言語面と制度面の提言が中心となっている。



図表 3-14 日本が海外 IT 人材を活用する上で改善すべき点（複数選択）

3.3. 示唆

本事業で回収したアンケートからは、海外の IT 人材が日本で働くことに関心を有していること、受け入

れ企業も海外 IT 人材の活用に高い関心があることが明らかになった。しかし、今後の受け入れ拡大に向けた改善点についても言及があった。

まず、企業からのアンケート結果では、「言葉」と「社内人事体制」の 2 つの壁を克服することが重要であることが示された。その 2 つの壁は、海外 IT 人材の活用において大きな障害となっており、特に日本の受け入れ企業に対する言語や体制面のサポートの強化が必要である。

本事業の目的である我が国の DX 推進やグローバル市場での競争力強化を図るために、優秀な IT 人材の確保が不可欠であり、受け皿としての日本企業の変革も求められている。今回のアンケート調査の結果によると、インターン生の積極性やグローバルな視点、スキルの高さといった視点から、インターンシップを通じて、わが国企業が海外 IT 人材の能力と可能性を評価しており、海外 IT 人材を長期的に採用する意欲が高まっていることが明らかとなった。

しかし、採用意欲が低い企業に共通する問題点として、「言語の壁によるコミュニケーションの難しさ」が挙げられた。実際、一部の企業では言語の壁が原因でコミュニケーションが円滑に行えず、業務に支障をきたすことがあった。この課題を解決するためには、初期段階での言語サポートを強化することが不可欠である。具体的には、企業がインターン生に対して語学研修を提供することや、社内で多言語対応の環境を整えるなどの取り組みを進める必要がある。例えば、ある企業ではオンライン英会話レッスンを導入し、社員全員が受講できる環境を整えた結果、社内の語学力が向上し、海外人材とのコミュニケーションが円滑に行われるようになった。このように、社内全体での語学力向上を図る取り組みが、言語の壁を乗り越えるための有効な手段となることが示された。

さらに、社内人事体制の構築も重要な課題である。人事体制が整っていない企業では、海外人材の受け入れに対する抵抗感が強く、スムーズな採用プロセスを確立することが難しい。アンケート調査においても、「社内人事体制構築」が課題として挙げられており、特に新人教育の体制が整っていない企業が多いことが示された。これを改善するためには、社内での教育プログラムやサポート体制を充実させることが必要である。具体的には、企業内での交流イベントや研修プログラムを通じて、インターン生がスムーズに適応できる環境を整えることが求められる。例えば、ある企業ではインターンシップ期間中に社内研修を実施し、インターン生が業務に迅速に適応できるよう支援した結果、インターン生と社員の間で円滑なコミュニケーションが図られ、相互の理解が深まった。このように、社内人事体制の強化が、海外人材の受け入れ成功の鍵となることが示唆される。

この 2 点を乗り越えた企業の具体的な事例をもとに、新たなインターンシッププログラムや採用後の支援体制の構築が推進されることが期待される。特に、企業は初期段階での言語サポートや文化適応支援を強化し、社内研修や交流イベントを通じてインターン生のスムーズな適応を促進した。

また、在留資格に関するサポートも重要な課題として挙げられる。企業向けアンケート調査の結果では、ビザ取得手続きの迅速化や簡略化に対する要望が多く寄せられた。例えば、ある企業では、採用予定の人材がビザ取得に時間を要し、採用プロセスが大幅に遅延したという経験について報告している。このような状況を改善するためには、政府によるビザ取得手続きの支援が不可欠である。具体的には、ビザ取得に関する情報提供の充実や手続きの簡略化、迅速化を図るための支援を強化することが必要であ

る。また、企業側においても、ビザ取得に向けた体制を整え、迅速な手続きをサポートするため、経験ある担当者を設置することや、外部の専門業者に業務を依頼すること等の取り組みが考えられる。特にリソース不足になりやすい中小企業に対しては、政府や関連団体による資格取得支援等の対策も考えられる。これによって、優秀な海外人材のスムーズな受け入れが実現し、企業の競争力向上に寄与することが期待される。

一方、学生向けのアンケート調査結果からは今後受け入れ対象の需要を理解することができる。今回の調査では、海外人材がインターンシップに参加する主な目的として「日本企業とのネットワーク構築」（91%）や「自身のキャリアアップ」（91%）を挙げており、結果として達成できた点は「日本の社会・商習慣の理解」や「自身のキャリアアップ」等が上位となり、その目的をほぼ達成していることがわかった。これらの評価ポイントや目的から、日本企業とのネットワークや業務プロセスの理解、そして自身のキャリアアップが海外人材の重視するポイントとなり、今後もますます日本企業での就労を希望する要因となる。そのため、企業側も積極的に学生とのネットワーキングイベントを開催し、キャリア形成のサポートをすることが重要である。これにより、学生が日本企業のネットワークを通じて将来的な採用につながりやすくなることも想定される。

また、実際に就職を検討する際に重視するポイントとしては、待遇面と自身の成長性が重要である点が明らかになった。アンケート調査結果では、「給与・福利厚生が良い」や「高いスキルが身につく」といった結果が多く集めた。また、日本で働くうえで期待している点で最も多かった回答としては、「最先端の技術や知識を学べる」と「日本での生活が送れる（日本が好き）」が上位で、9割の学生がそれを回答し、次いで「自分の専門性を高めることができる」ことを8割の学生が期待している。これにより、日本の高い技術力や日本企業の仕事経験から得た専門性等は、海外人材誘致において重要なポイントとなり、今後も日本企業の高い技術力と競争力が維持できるように、産業やイノベーションの支援は欠かせないと考えられる。

しかしながら、海外IT人材が給与面を最も重視しているものの、日本で働く際に期待するポイントについて尋ねた場合には給与面が比較的下位となっており、代わりに日本での生活に対する回答が多かった。特にアンケート調査において他の検討中の就職先国として、アメリカといった回答が多かったが、アメリカにおけるIT系人材に対する高い給与水準がその背景にあると考えられる。本事業の一部対象国の人材にとっては、日本での給与水準が比較的高い水準になっているかもしれないが、グローバルで考えた際に、他の先進国等と比較すると日本の給与水準が低い状況だとも言える。今後海外人材の誘致拡大に向けて、日本の社会全体の給与水準を向上させるだけでなく、海外人材によって魅力的な給与体系を検討する必要がある。他方、日本での生活環境が良い点も、評価されるポイントとなるが、今後海外人材の受け入れ拡大や社会変革に伴い、現状の生活環境や日本に対する好印象、特に評価される治安の点においても、引き続き維持する必要がある。

他にも、現地教育機関との連携強化も必要である。今回インターンシップに参加した学生に確認したところ、事業に関する情報を入手したルートとしては、在籍する大学等の教育機関の告知が多いとのこと

であった。また、教育機関向けの調査でも日本からのアプローチを期待している教育機関が存在することが明らかになっており、各国の教育機関が「国際的な協力・パートナーシップの強化」に期待していることも明らかになった。これにより、現地の大学や専門学校との連携を強化し、言語面をはじめとした教育カリキュラムの改善やインターンシップのプログラム協力を進めることで、より実践的な技術スキルを有する人材を育成することができる。また、現地教育機関との共同プロジェクトを推進し、学生に実践的な経験を提供することも重要である。

最後に、政府や事務局、企業が連携して効果的な支援体制を構築することが今後の重要課題である。言語の壁や人事体制の課題を克服するためには、政府による支援の強化とともに、企業側の取り組みも重要である。具体的には、企業間での情報共有やベストプラクティスの紹介を通じて、効果的なインターンシップ運営や人材採用のノウハウを共有することが求められる。

全体として、今回主要対象国における優れた IT 人材は、日本で就労する意欲は比較的に高いと確認した一方、今後の人材確保に向けて、言語と社内体制の壁を克服するための支援体制の強化が今後の主要課題であり、その他にも上記ポイントを改善する必要があると考える。引き続き事務局と関係者間の連携を深め、円滑かつ効果的なインターンシップの運営を目指していく他、具体的な事例の提示と共に、今回のようなインターンシップ実施に留まらず、採用決定後の語学教育、社内人事体制の構築支援まで伴走型で実施出来る事業が加わると、海外エンジニアの活用がさらに進むと思料する。

第4章 普及・PR 活動の実施

1. 普及・PR 活動の実施目的

日本企業の DX 推進や事業競争力向上に貢献する優秀な IT 人材を発掘し、それと同時に、日本企業・日系企業の IT 人材獲得先の多様化を図るため、今回実施した事業内容から得られた成果を日本企業だけでなく、海外教育機関、政府機関、及び海外学生にも広く普及するための活動を行った。

本事業における普及・PR 活動の主な目的としては、事業成果の周知と普及を通じて、海外 IT 人材を日本企業に積極的に受け入れる文化を醸成し、さらには IT 人材獲得先の多様化を推進することで、日本企業の競争力強化とイノベーションの促進を図ることである。具体的に述べると、以下の目的が挙げられる。

まず、事業の成果を広く普及させることにより、日本企業に対して海外 IT 人材の価値を認識させ、受け入れに対する理解と協力を得ることが狙いとなる。事業の成功事例や具体的な成果を紹介することで、他の企業に対しても海外 IT 人材の受け入れがもたらす利点を伝えることができる。これにより、さらなる人材受け入れの促進が期待される。

次に、海外 IT 人材獲得先の多様化を図ることで、日本企業のグローバルな視野を広げ、多様な文化や背景を持つ人材を受け入れることによるイノベーションの促進を目指す。特に、グローバルサウス諸国からの優秀な IT 人材を積極的に取り入れることで、新たな技術やアイデアを企業内部に取り込み、競争力の向上と市場拡大を図る。他文化を理解し、多様性を尊重する企業文化が育まれることで、長期的には日本企業の国際競争力が強化されると考えられる。

さらに、成果普及セミナーや関連イベントを通じて、現地の教育機関や産業界とのネットワークを強化することも重要な目的である。これにより、持続可能な人材供給の仕組みを構築し、定期的に優秀な人材を確保する基盤を作り上げる。大学や技術学校との連携を深めることで、企業のニーズに即したカリキュラムの導入や現地でのトレーニングプログラムの開発が促進される。

また、事業の成功を広く PR することで、日本国内外の IT 人材に対する日本企業の魅力を高めることができる。特に、若い世代の IT 人材に対して日本でのキャリアパスの魅力をアピールすることは重要である。先進的な技術やイノベーションの現場で働く機会を提供することで、優秀な人材が日本を目指す動機づけとなる。

以下、具体的な普及・PR 活動の内容について述べる。これらの活動は「成果普及セミナーの実施」と「海外 IT 人材獲得先の多様化に資するイベント等の開催」の二つを柱として構成されている。

1. 成果普及セミナーの実施

事業の成果を広く普及するために、成果普及セミナーを開催した。セミナーの内容には、事業の進捗報告と成果の紹介、参加学生やインターンシップ先企業の体験談共有、海外 IT 人材受け入れ拡大のための成功事例と課題の紹介が含まれる。このセミナーを通じて、事業の成果や取り組みが多くの関係者に共有され、さらなる理解と支持を獲得することを目指した。

2. 日本企業・日系企業の海外 IT 人材の獲得先の多様化に資するイベント等の開催

日本企業の IT 人材獲得先の多様化を促進するため、後述する 3 地域を対象とした成果報告会を開催した。それぞれの地域で、日本企業と現地の IT 人材が積極的に情報を交換し、相互理解が深まったことが大きな成果であった。参加者からは好意的なフィードバックが多く寄せられ、特に日本でのキャリアパスの魅力が再認識された。また、日本企業も現地の優秀な IT 人材に大きな期待を寄せており、今後の人材交流の拡大に向けた具体的なプランが検討された。さらに、事業の成功事例や具体的な成果を共有することで、他の企業に対しても海外 IT 人材の受け入れの重要性とメリットが広く認識されることとなった。これにより、今後のプロジェクトに向けたポジティブな展望が開かれ、持続可能な人材供給の仕組みが一層強化されたと思料する。

2. 成果普及セミナーの実施

2.1. 実施内容

成果普及セミナー（外国人エンジニア採用先多角化セミナー）を 2025 年 2 月 12 日に開催し、日本企業向けに本事業の成果報告を行った。セミナーには対面とオンライン合わせて 133 名（うち、対面参加 26 名・オンライン参加 107 名）が参加した。セミナーでは、受託者が 2024 年度に実施した本事業の活動報告に加え、グローバルサウスの IT エンジニア採用の傾向等を説明した。また、インターンシップ事業に参加した企業代表 2 社と、海外 IT 人材 2 名が発表を行った。

2.2. 実施方法

成果普及セミナーの実施方法は以下の通り。

日時

2025 年 2 月 12 日（水）15 時 00 分～17 時 00 分

※セミナー終了後、対面参加者向けに、約 1 時間の名刺交換会が実施された

実施方法

ハイブリッド形式

実施場所

- 対面参加：
TKP ガーデンシティ PREMIUM 神保町 プレミアムボールルーム
- オンライン参加：
Teams 配信

当日のアジェンダ

以下の通り。

外国人エンジニア採用先多角化セミナー				
アジェンダ				
No	講演内容	講演者	時間	分
1	主催者のご挨拶	経済産業省	15:00-15:10	10
2	本事業の成果報告 — インターンシップ実施状況 — コーディング・コンテスト結果 — 具体的な大学情報	フォースバレー・コンシェルジュ株式会社	15:10-15:30	20
3	海外ITエンジニア採用に対する分析、 知見のご共有	フォースバレー・コンシェルジュ株式会社	15:30-15:45	15
4	参加企業様による発表①	株式会社メイドー	15:45-16:00	15
5	参加企業様による発表②	株式会社Aoba-BBT	16:00-16:15	15
6	インターンシップ参加者による発表①	Emmanuel Forcelledo Mena	16:15-16:30	15
7	インターンシップ参加者による発表②	Omar Abdelgawad	16:30-16:45	15
8	質疑応答		16:45-16:55	10
9	終わりのご挨拶		16:55-17:00	5

図表 4-1 外国人エンジニア採用先多角化セミナーのアジェンダ

2.3. 実施結果

成果普及セミナーの実施結果は以下の通り。

・セミナー質疑応答の議事録内容の抜粋

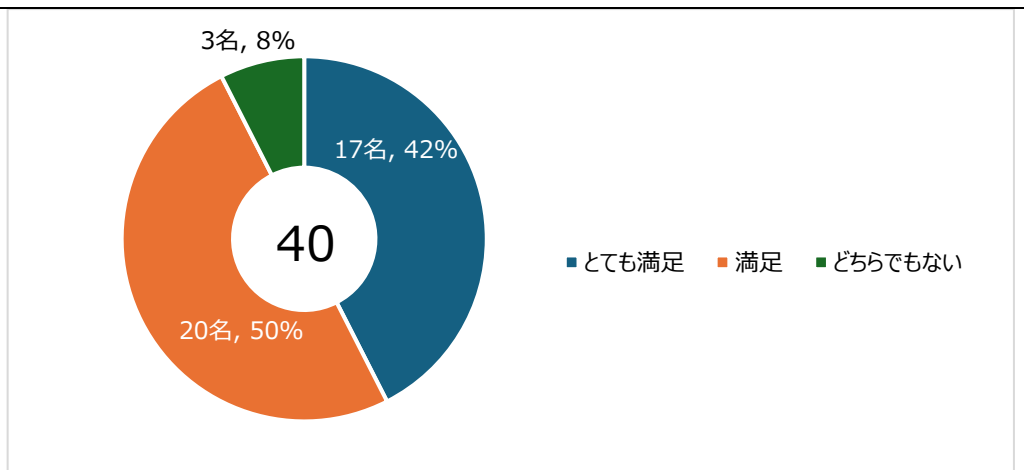
質疑応答セッション
<p>1 (参加者) 本インターンシップ事業で 4 名の海外人材を受け入れた。このうち数名を採用したいと考えているが、大学卒業までに時間が空いてしまう。入社までの長期間を繋ぎとめるためのアドバイスが欲しい。</p> <p>➤ (FVC 担当者) 海外での実務は難しいため、日本語の勉強や入社後に活用できるようなスキルや知識をインプットしてもらえると良い。過去に支援した日本企業の例では、入社までの一年間、一か月に一度オンラインや対面で話す機会を設け、勉強の進捗確認や入社に向けて不安に思っていることを確認していた。</p>

- 2 (参加者) インターン生へのアンケート結果で、日本での就労を希望する海外人材が6割ということに驚いた。経済的なインセンティブという観点では、ラテンアメリカの人材はアメリカ、アフリカの人材は欧州を注目する傾向があると思っていたが、日本を選んでもらえる理由として、日本好きやアニメ好き以外にどのようなインセンティブがあるのか。
- (FVC 担当者) ラテンアメリカ人材であればアメリカで就労できるかと言われるとそうではない。アメリカの高度人材向けの就労ビザは3万人しか取得できず、それを目指して世界中から応募されるため、非常にハードルが高い。また、欧米企業は現地採用に特化しているため、国を超えて受け入れるという観点では、日本の方が就労ビザを取得しやすい。先進国における就労の選択肢が限られている中で日本に優位性がある状況である。
- 3 (参加者) AI や IT 分野を専攻している学生は日本企業に興味があるのか。Google など海外の大手 IT 企業に入社したいのではないのか。
- (FVC 担当者) 10 数年前は、欧米の列強企業がインド工科大学の学生を多く採用しようとしていたが、最近はほとんど見当たらない。海外人材を受け入れるための自国のビザプロセスが煩雑であることや、経験が浅い新卒に興味を示していないことが理由として挙げられる。このような欧米企業は、現地採用に焦点を当てるようになり、現地採用の給与が上がった。インド工科大の TOP 人材を採用する場合は、初任給が700万～1,000万円でないといけないため、日本に呼び込めるのは TOP 層よりは下層の人材である。特にインドと中国は現地採用の給与が高いため、優秀な人材の確保は厳しい。
- 4 (参加企業) ムスリムの方へのお祈りや食べ物の配慮について、日本企業側の対応は慣れればたいしたことはないが、ムスリムの海外人材の観点から、日本における就労についてどのように見られているのか知りたい。
- (Omar 氏) 日本での就労に対し、ハードルは高くない。食生活については日本のムスリムのコミュニティと連絡を取り、ムスリムが食べられるものについて情報収集できた。お祈りについては、企業に専用の部屋を用意してもらえたため、問題なかった。

また、本イベント後に参加者に向けてアンケートを実施した。その回収結果(40件)の一部を以下に示す。

アンケート結果

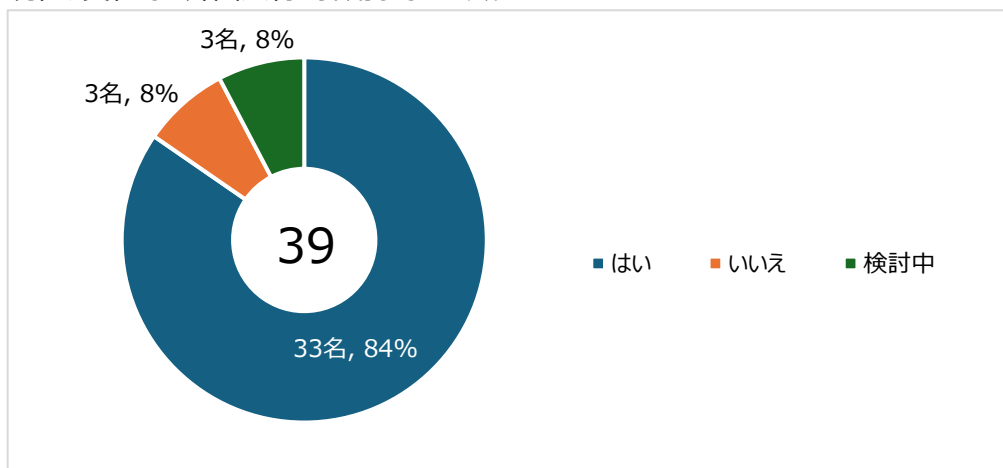
- | |
|---------------------------|
| 1 本日のセミナーの満足度についてご回答ください。 |
|---------------------------|



2 上記の質問で、そのように回答した理由についてお聞かせください。

- 「とても満足」・「満足」：高度外国人材について理解を深められた、具体的な事例紹介や参考例が充実していた、等

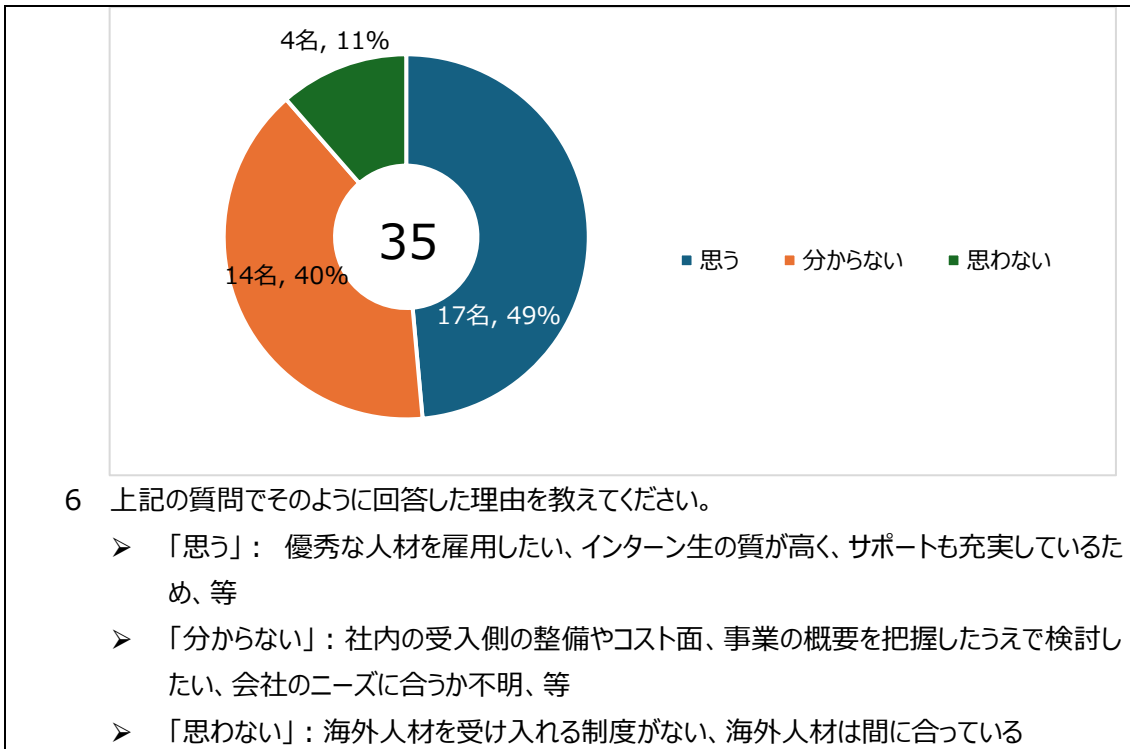
3 現在、貴社では外国人材を採用していますか。



4 海外人材を採用する際、貴社ではどんな課題が考えられますか。

- コミュニケーション
- 日本語教育、言語の壁
- 文化の違い
- 社内の受け入れ体制（受入コストやガバナンス・セキュリティの確保、社員の巻き込み）の未整備
- 自社の期待を満たす人材とのマッチング
- ビザのプロセス

5 今後、本事業と同様の機会があれば、貴社で IT/ AI 人材の海外インターン生を受け入れたいと思いますか。



3. 日本企業・日系企業の海外 IT 人材の獲得先の多様化に資するイベント等の開催

3.1. 実施内容

相手国政府等に対する本事業の成果 PR と海外 IT 人材に対し日本での就職意欲を高めることを目的としたイベントをアジア地域、中南米地域、アフリカ地域で合計 3 回実施した。

3.2. 実施方法

各回の成果普及セミナーの実施方法は以下の通り。

(1) インド成果報告会（アジア地域）

・場所：インド・ベンガルール（ハイブリッド開催）

・会場：Hotel Hyatt Centric Hebbal, Bangalore

・日時：2024 年 9 月 20 日（金）現地 9:45~14:00（日本時間 13:15~17:30）

・アジェンダ：以下の通り。



SEMINAR ON AWARENESS OF JOB OPPORTUNITIES IN JAPAN'S IT SECTOR

Date: September 20, 2024 (Friday)

Time: 9:45 AM - 2:00 PM IST

Venue: Hotel Hyatt Centric Hebbal, Bangalore

(Hotel Hyatt Centric Hebbal, Ballari Road/New Airport Road, Bangalore - 560092, Hall name: Ballroom)

Time (IST)	Program Schedule	Speaker Name
9:45 AM onwards	Guest Registration	
Speakers from Japan		
10:30 - 10:40 AM	Welcome and Opening Remarks	Mr. Katsuhiro Hashimoto Executive Director, (Fourth Valley Concierge Corporation)
10:40 - 10:50 AM	Special address	Mr. Gaku Yoda Deputy Director General for Trade and Economic Cooperation (Southwest Asia/Latin America), The Ministry of Economy, Trade and Industry (METI)
10:50 - 11:05 AM	Part 1 - Overview of IT Job Opportunities in Japan	Ms. Maho Hashimoto Manager - Talent Acquisition Technical Recruiting Mr. Masanori Murakami Manager - Talent Acquisition of New Graduates (MERCARI INC)
11:05 - 11:20 AM	Part 2 - Overview of IT Job Opportunities in Japan	Mr. Makoto Kitano Leader Assistant Chief Administrator - Recruiting Team (HONDA MOTOR CO. LTD)
11:20 - 11:30 AM	Insight into the experience of an Indian IT professional working in Japan	Mr. Arpit Jain Cyber Security Manager (Big 4)
Speakers from India		
11:35 - 11:45 AM	Special Address	Dr. E V Ramana Reddy, IAS (Retd) Chairman of the Karnataka Skill Development Authority (KSDA)
11:45 - 12:00 PM	Presentation on Indian Talent's Suitability and Competency for Japan	Prof. Debabrata Das Director, International Institute of Information Technology (IIIT Bangalore)
12:00 - 12:10 PM	Why India is an Attractive Destination for Japan to Hire Talented IT Professionals	Mr. Srinivas Raju CEO, (Pi Square Technologies India Pvt. Ltd.)
12:10 - 12:20 PM	Closing Remarks	Ms. Ritu Agarwal Country operations Head (South Asia), (Fourth Valley Concierge Corporation)
12:20 - 1:00 PM	Question and Answer Session	
1:00 - 2:00 PM	Lunch / Networking Session	

図表 4-2 インド成果報告会アジェンダ

なお、現地会場で実施すると同時に、Teams 上のオンライン配信に加えて、経済産業省の YouTube チャンネルでも同時に配信した。

(2) ラテンアメリカ成果報告会

- ・場所：オンライン配信（Teams）
- ・日時：現地 2024 年 11 月 6 日（水）20:30~23:00（日本時間 7 日 8:30~11:00）
- ・アジェンダ：以下の通り。

図表 4-3 ラテンアメリカ成果報告会アジェンダ

No	Contents of implementation	Speaker	GMT-3	JST	Duration
1	Opening Remarks / Project Overview	Katsuhiro Hashimoto, Executive Director, Fourth Valley Concierge Corporation	20:30 - 20:40	8:30 - 8:40	10 mins
2	Greetings from the Organizer	Gaku Yoda, Deputy Director General for Trade and Economic Cooperation (Southwest Asia/Latin America) and Reconstruction of Ukraine at METI.	20:40 - 20:50	8:40 - 8:50	10 mins
3	Introduction of Japanese Companies 1	Rakuten Group, Inc.	20:50 - 21:00	8:50 - 9:00	10 mins
4	Introduction of Japanese Companies 2	MEIDOH Co.,LTD.	21:00 - 21:10	9:00 - 9:10	10 mins
5	Introduction of Japanese Companies 3	Mercari, Inc.	21:10 - 21:20	9:10 - 9:20	10 mins
6	Internship Completers Announced	Leonardo Suzuki Camelo san	21:20 - 21:30	9:20 - 9:30	10 mins
7	Message from Brazilian employees working in Japan	Hygison Costa san	21:30 - 21:40	9:30 - 9:40	10 mins
	Break / Move to breakout room		21:40 - 21:45	9:40 - 9:45	5 mins
8	Networking Session	Above 3 companies +Aoba-BBT, Inc.	21:45 - 22:57	9:45 - 10: 57	72 mins
9	Closing remarks / Survey		22:57 - 23:00	10:57 - 11:00	3 mins

また、以下のチラシを作成し、現地大使館をはじめ、関連経済団体、提携高等教育機関等を活用して広く広報を行った。



Seminar Event On
Awareness of Job opportunities in Japan's IT Sector
~Paving the Way for Future IT Leaders ~

An initiative of the Ministry of Economy, Trade and Industry (METI), Government of Japan



Nov. 6 **Wed**
21:00-23:00
(GMT-3)

Please make sure to check your timezone

Venue: Microsoft Teams

This event brings together IT/AI students from Latin America with leading Japanese companies, offering an interactive platform to connect and explore career opportunities in Japan.

[Register here](#)



Deadline: November 3rd 23:59 (GMT-3)

Whether you're curious or serious about starting a career in Japan, this is the perfect chance to engage directly with top employers!

図表 4-4 宣伝用チラシ（ラテンアメリカ成果報告会）

(3) アフリカ成果報告会

- ・場所：オンライン配信（Teams）
- ・日時：現地 2024 年 12 月 13 日（金）9:30~11:30（日本時間 16:30~18:30）
- ・アジェンダ：以下の通り。

図表 4-5 アフリカ成果報告会アジェンダ

UTC+2	Contents	Speaker / Details
9:30-9:40	Opening Remarks / Project Overview	Fourth Valley Concierge
9:40-9:45	Greetings from the Organizer	Ministry of Economy, Trade and Industry
9:45-9:55	Introduction of Japanese Companies ①	Aoba-BBT, Inc. We offer a wide range of platforms to support lifelong learning for everyone from young children to senior management.
9:55-10:05	Introduction of Japanese Companies ②	Plus W, Inc. We provide global human resource introduction and temporary staffing services, and support for the success of domestic side hires, etc.
10:05-10:15	Introduction of Japanese Companies ③	Mercari, Inc. Marketplace for person-to-person transactions (CtoC). It offers a unique and unprecedented user experience where anyone can easily sell unwanted items on their smartphones.
10:15-10:25	Internship Completers Announced	
10:30-11:27	Networking Session	Break / breakout rooms will be used to break into three groups for three 18 minute × 3 sessions to communicate with the companies.
11:28-11:30	Closing Remarks	

アフリカ成果報告会用に作成したチラシは以下の通り。現地大使館をはじめ、関連経済団体、提携高等教育機関等を通じて配布した。



Seminar Event On
Awareness of Job opportunities in Japan's IT Sector
~Paving the Way for Future IT Leaders ~

An initiative of the Ministry of Economy, Trade and Industry (METI), Government of Japan



Dec. 13 

9:30-11:30
(UTC +2)

Please make sure to check your timezone

Venue: Microsoft Teams

[Register here](#)



Deadline: December 10th 16:59 (UTC+2)

Whether you're curious or serious about starting a career in Japan, this is the perfect chance to engage directly with top employers!

図表 4-6 宣伝用チラシ（アフリカ成果報告会）

3.3. 実施結果

各回の実施結果は以下の通り。

3.3.1. インド成果報告会概要

インド成果報告会には、産官学の代表に加え、現地の学生が多く参加し、現地参加 185 名という盛況になった。また、開催地であるベンガロールのみならず、チェンナイエリア等からの現地参加もあり、オンライン上参加者も含め、インド各地から注目を浴びた。イベントでは、日本経済産業省の通商政策局審議官依田様より日印の通商交流と人材活用に関する開会挨拶を頂いた後、日本企業代表や日本で就職したインド人代表に日本で働くイメージを共有した。そして、インド側の産官学代表から日印の IT/AI 人材活用に係るプレゼンテーションが行われ、インドの IT/AI 人材の優位性及び日本での活用のメリットが再認識され、今後のインド IT/AI 人材の活用拡大に繋がるような成果になった。

なお、成果報告会におけるインド側産官学代表の発表、及び質問応答における詳細の抜粋を以下に記載した。なお、インターンシップ実施の実績について、6.3.の実施結果にて記載しているので、こちらは詳細を割愛する。

登壇者： Dr. E.V. Ramana Reddy, former IAS officer and currently as a Chairman of the Karnataka Skill Development Authority, KSDA

発表内容：カルナータカ州の IT 人材の優位性

1. カルナータカ州の IT 産業の特徴と優れた IT エンジニア
 - カルナータカ州の IT エンジニアには、大きなポテンシャルがある。彼らの能力が、バンガロールという都市の開発に表れている。IT は、バンガロールだけでなく、カルナータカ州全体を大きく変え、他の都市から優良事例と認識されている。
 - カルナータカ州は、インドの経済発展に大きな貢献をしている。特に、ハイテク分野において、グローバル企業を多数誘致しているだけでなく、全インドの 40%のユニコーン企業が集積している。
 - カルナータカ州は、インドのイノベーションをリードしている。ソフトウェアの輸出という点でも、上位に位置している。また、イノベーションに関するインド国内の評価において、3 年間連続 1 位を獲得している。
 - カルナータカ州の中でも、特にバンガロールにおける IT 業界の地位と発展状況は、地元の IT エンジニアの貢献に大きく依存している。
2. カルナータカ州の高等教育課程における IT コース
 - カルナータカ州には、高い評価を受けているエンジニアリングカレッジがあり、次々と生まれる新技術に対応可能な、IT スキルに関する多種多様な教育プログラムを提供している。
 - カルナータカ州は、世界の先進技術を学ぶ場として、多くの学生や IT プロフェッショナルにとって魅力的な選択肢である。カルナータカ州の人材は、英語が流暢で、多種多様なスキルに対応することができる。また、グローバルな経験を豊富に有している。こういった点が、カルナータカ州の優位性であると認識している。

3. 日本の IT 企業との協力関係

- 2020 年に International Migration Centre Karnataka (IMCK: カルナータカ国際移住センター) という政府機関を設立し、海外留学を希望する全ての学生をサポートする体制を整備している。
- IMCK は、新型コロナウイルス感染症流行の影響により一時的に活動を停止していたが、現在活動は再開し、新たな取組に着手するなど活動が進歩している。当該機関は、カルナータカ州の IT エンジニアが国外で成功するための道筋を提供するものとして、期待されている。
- IMCK を通じて、優秀な人材を日本に送り出した実績がある。本機構設立時には、日本から上席ゲストとして有識者を招いたという背景もあり、将来的に、密接で強い協力関係が生まれ、カルナータカ州から日本へ送り出す人材が増えることを望んでいる。

登壇者: Professor Chandrashekar Ramanathan, a faculty member at IIIT-B (International Institute of Information Technology Bangalore) and currently as the Dean of Academics

発表内容 : IT 人材についての学術的な概観

- International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB) の代表として登壇しているが、インドの全高等教育機関における IT 人材についてのアカデミックな面での概観を伝えたい。
- インドの学術環境、特に IT エンジニアリング分野の教育環境が、時間の経過と共に大きく進化していると感じている。Y2K 問題がインドの IT 革命を触発したと認識しており、そこから IT 人材が様々な領域において成長・進化した。
- 株式会社メルカリと本田技研工業株式会社のプレゼンテーションを聞いて、日本の労働マーケットの需要を理解した。インドの IT 人材育成においては、様々な目標が設定されており、日本のニーズにも対応すると考える。多くの候補者の中から、適切にマッチングする人材をすぐに出すことが可能だと認識している。
- インドのエンジニアリング教育は組織化されている。様々な厳格な認定を受けており、高く評価されている。その代表として、IIITB は The National Assessment and Accreditation Council (NAAC)¹ から二番目に高い A+ の認定を受けており、National Institutional Ranking Framework² (NIRF) 2024 では、インド国内の高等教育機関における 74 位にランク付けられた。
- インドの教育機関は、社会のあらゆる分野のトップクラスの優秀な人材が管理しており、

¹ <https://www.ugc.gov.in/Aboutus/NAAC>

² <https://www.nirfindia.org/>

特に、IT 産業においては、非常に優秀な専門家が教育をリードすることで、研究開発といった学術的な面だけでなく、ビジネスに適した IT 人材を育成している。

- インドの高等教育機関は、入学基準を厳しく設定し、優秀な学生を選定している。例えば、IIITB の場合、入学希望者は年間 120 万人程度いるのに対し、上位 0.5%しか入学できない。
- 近年では、オンラインプログラムが増加しており、卒業後も学び続けることができる環境を整えることで、IT 人材のスキル向上を支援している。これにより、企業に高い価値を提供し続けることができる。
- 研究開発の確固としたエコシステムや、積極的な研究活動は、学生に良い影響を与え、一流の製品を生み出す能力向上に貢献している。
- インドの教育機関は、グローバルな影響力の強化に注力しており、他国の教育機関とも積極的に協力している。IIITB の場合、政府からの支援も得ながら、ミャンマーに拠点を設立した。インドネシア政府と協定を結び、多くの人材を受け入れている。また、インド国内からだけではなく、他国からの学生も積極的に受け入れている。
- 産業界との連携にも注力しており、日本企業では、ソニー株式会社や株式会社東芝と共同研究をしている他、株式会社日立製作所に博士課程の人材を送り出している。
- 送り出す人材のジェンダーバランスやダイバーシティも優れており、近年は、ソフトウェアエンジニアリング分野の女性の数が増えている。
- インドの IT 人材が高い英語力を持っていることにより、多くの大企業がインドに拠点をもちたいと関心を持つ。これが、グローバル市場における重要な競争力になると考えている。

登壇者: Mr. Srinivas Raju, CEO of Pi Square India.

発表内容: インドの IT 人材は日本の需要をどのように満たすか。

- インドは日本のテクノロジー産業界の労働力へのニーズを満たすことができる。現在、インドの IT マーケットは 2,500 億米ドル規模となっており、年 10%の成長率で拡大し続けている。インドは、テクノロジー産業にとって、魅力的なグローバル機能センター(GCC)であり、多くのグローバル企業がインドにオフィスや設計センターを設立している。カルナータカ州（特にバンガロール）は、インド全体の IT 関連製品輸出額の 40~45%を占めている。
- インドのスタートアップエコシステムは強力で、13 万社以上が、産業及び国内貿易促進局（DPIIT）に登録をしている。非登録の会社があることを考えると、実際は、はるかに多いと考えられる。また、エンジニアリングを学ぶ学生は、卒業後に就職するのではなく、自分でスタートアップを立ち上げる学生も多い。
- IT の才能や労働力といった点に関して、インドは大規模な供給国である。現在インドの IT 及び関連業界では 540 万人のエンジニアが働いている。
 - ◇ インドは世界各国と比較しても、労働人口において若年層が多い国で、1981

年から 1996 年生まれのミレニアル世代と、1997 年から 2012 年生まれの Z 世代が IT 労働力の 70～80%を占めている。これらの世代はテクノロジーに対して理解度が高く、熱意を持って取り組んでいる。

- ◇ インドは非常に優れた教育システムを有しており、3,600 のエンジニアリングカレッジと 800～900 の大学が存在し、多様な分野において、エンジニアを養成している。
- 2016 年から 2023 年の間で、日本からインド IT セクターへの投資は 4 倍に拡大しており、インドのテクノロジーマーケットの成長を後押ししている。
- 日本はロボテック、ライフサイエンス、自動車、フィンテック、グリーンテクノロジー、自動化、アニメーション・ゲーム等の業界において、競争力のある企業を持ち、また世界の先端に立っているので、インドの人材にとって大きなチャンスがあると思う。
- 日本の産業界と日本政府が、外国人材誘致促進のための戦略を、4～5 年といった中長期スパンで策定し、インドの労働力に投資を続けることは重要である。
 - ◇ インドの学生にインターンシップの機会を提供すべきである。
 - ◇ 両国間の教育機関の連携強化は、取り組みやすく、比較的容易に着手することができ、人材交流の拡大にも繋がる。
 - ◇ ビザ制度等の社会的インフラを向上することで人材誘致にもつながる。
 - ◇ 競争力のある給与を提供することが重要である。従来は、日本企業の給与水準は魅力的であったが、現在は、インドのスタートアップでの給与水準より低いケースもある。これは人材の送り出しに大きく影響している。高いレベルの人材を受け入れたいなら、高い給与水準を提示することが必要不可欠である。
 - ◇ 言語の障壁は大きな問題になるべきではないが、実際には、言語能力が原因で、追加で 6 ヶ月の準備期間を要することが、日本の人材獲得において、大きな機会損失に繋がっている。その解決に向けてすでに日本政府や教育機関が様々な取組に着手していると認識している。
- 日本が求める人材を供給するためには、インドは教育制度の見直し、例えば、日本語学習コースの導入や、日本企業や政府との緊密な連携を持つことが求められていると理解した。また、文化交流や学生クラブの活動も重要である。

質疑応答セッション

1. インターン実施までの大学機関や政府機関はどのような役割を担っているのか。
 - インタンの応募には、大学から直接エントリーすることができる。政府は、雇用機会の拡大に繋がるようなフォーラムを開催している。政府機関は、雇用機会だけでなく、雇用に向けた研修や訓練といった取組も強化していくべきだと考えている。
2. インターンシップへの約 10,000 名の応募者を 20 名～30 名まで絞る際に、技術的なスキル以

外に、どのような点を重視して評価するのか。

- 技術的なスキル以外だけでなく、応募者の文化的な価値観を把握するため、過去の経験（チームで活動した経験や専門的な学習体験、グローバルな経験など）をヒアリングしている。

3. 外国人を採用し、研修等を行った後、当該外国人労働者が企業にポジティブなインパクトを与えられるようになるためには、どのくらいの時間を要するのか。

- 人によって経験やスキルが異なるため一概には言えないが、職務経験がある場合は3か月程度、職務経験がない場合は1～2年ほどかかると感じている。応募者のレベルを見極めるためにも、インターンシップは良い機会であると考えている。

4. 国によって大学のタイムラインが異なるが、どのように対応しているのか。

- 各国の大学のタイムラインにフレキシブルに対応できるように、年間を通してインターンを募集している。

5. ジュニアエンジニアとして日本企業に採用された場合、どのような役割を与えられるのか。

- 「日本人」になってほしい、とは思っていない。外国人労働者として、ポテンシャルや知見を發揮してほしい。ジュニアエンジニアだからといって、ルーティンワークばかりを任せられるわけではない。ジュニアエンジニアの目線で、多くのアイデアを出してほしいと考えている。

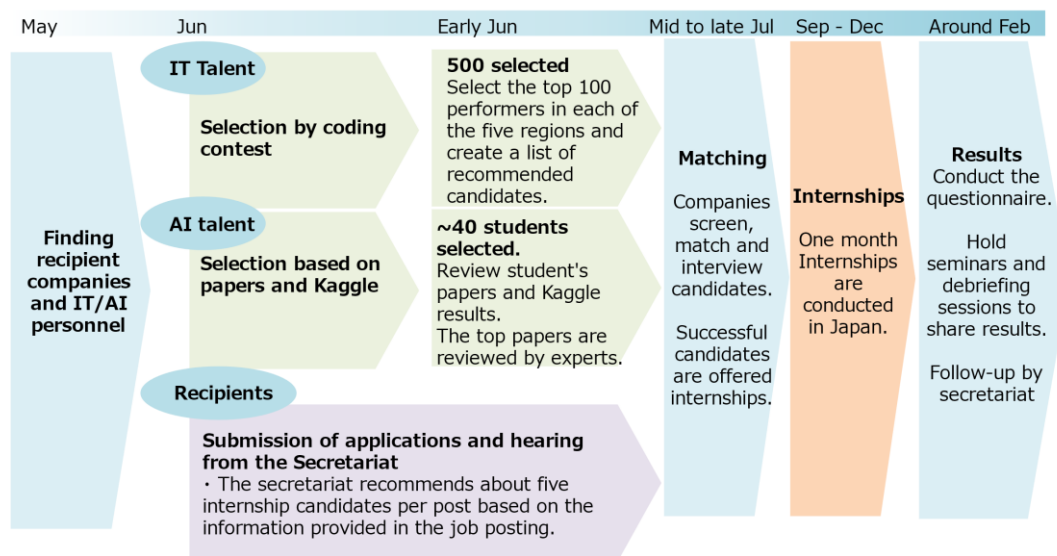
6. インド人が日本企業で働く上で、優れている点と改善が必要な点は何か。

- 高い積極性を持ち、情熱を持って働いている人が多いという印象である。
- インド人は、非常に高いロジカルシンキングスキルを有していると感じており、日本企業はそれを重視している。今後、ビジネスがさらに複雑化していく中、そのロジカルシンキングを活かして、多様な情報を整理し、ロジックを組み立て、新たなビジネスを作っていくことを期待している。
- 日本の自動車産業では、生産工程におけるプロデュースシンキングを大切にしていると認識している。プロデュースシンキングは、インド人の強みであるロジカルシンキングと相性が良いため、日本企業で働くことによって、相乗効果をもたらすと考える。

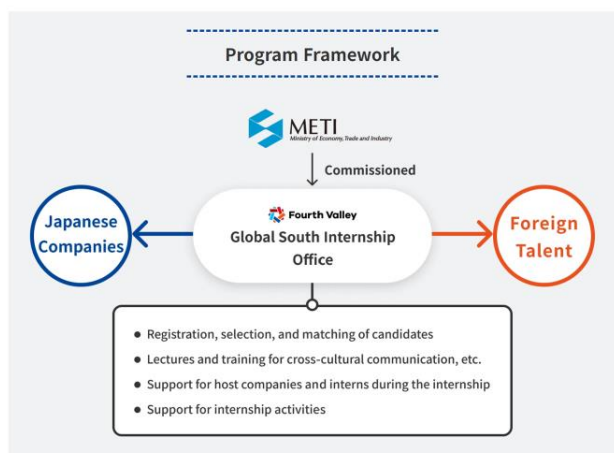
7. ハードウェア開発に従事可能な就業機会はあるか。

- ITなどのソフトウェア開発だけでなく、電子技術や半導体などのハードウェア分野でも経験を活かしていただくことが可能である。
- 日本語学習プログラムの質の向上や、言語交流といった点に焦点を当てていけば、日本企業が非常に有能なインドの人材を獲得する機会が拡大すると考える。

- IT/AI personnel are selected through coding contests and thesis reviews. The secretariat selects and matches candidates who match the skills required by the company.



- The "Internships in Japan for AI and Tech Students" program aims to promote diversity in the recruitment of IT talent for Japanese companies and Japanese-affiliated companies.
- The program also creates opportunities for interns from ODA recipient countries (as per the DAC List of ODA Recipients) to learn various technical and professional skills at Japanese companies.
- The organizer will arrange all the necessary equipment and cover any required travel and accommodation expenses.



図表 4-7 インド成果報告会での使用資料（一部）

3.3.2. ラテンアメリカ成果報告会概要

ラテンアメリカ成果報告会はオンラインで開催され、産官学の代表及び現地の学生が合計 191 名参加した。イベントでは、日本経済産業省の通商政策局審議官依田様より日本とラテンアメリカの通商交流と人材活用に関する開会挨拶を頂いた後、日本企業代表や日本でインターンシップを実施したブラジル人の学生代表に日本で働くイメージを共有した。その後、ラテンアメリカ地域の学生がいくつかのグループに分かれ、日本企業と実際に日本でのインターンシップ・就職に関する情報交換を行い、日本で働くことのメリットが再認識され、学生の間では日本で働く意欲が向上され、今後のインド IT/AI 人材の活用拡大に繋がるような成果になった。

なお、成果報告会における企業と学生間のグループ別情報交換における詳細について、以下、抜粋して示す。

企業ブレイクアウトルーム①：株式会社 Aoba BBT 様

セッション内容：

※下記内容について、質疑応答が実施された：

- 今年度事業のインターンシップに参加した M 氏から、BBT 社でのインターンシップ経験をシェアし、BBT 社は良い働き環境を持つ、挑戦に拒まない、良い企業であることを伝えた。
- BBT 社に興味があり、Quality Assurance（品質管理）/Computer Science/子供教育/英語教育の背景・経歴を持っているが、応募は可能か。
- 大学 2 年生は応募可能か
- BBT 社では、プログラミングの際に、どの言語が主に使用されるか。
- 各ポジションに応募する際の最低条件は何か。学士取得は要件か。日本語能力のレベルはどこまで求められるか。その他会社からのサポートはあるか。
- 私は、データエンジニアリングを専門としたブラジル人であるが、貴社にどのようなプロジェクトがあるか。
- 今年大学を卒業予定の Computer Science 専門の学生であるが、このプロジェクトは自分の専門性の向上につながるか。インターンシップはリモートで実施されるか。

企業ブレイクアウトルーム②：楽天グループ株式会社様

セッション内容：

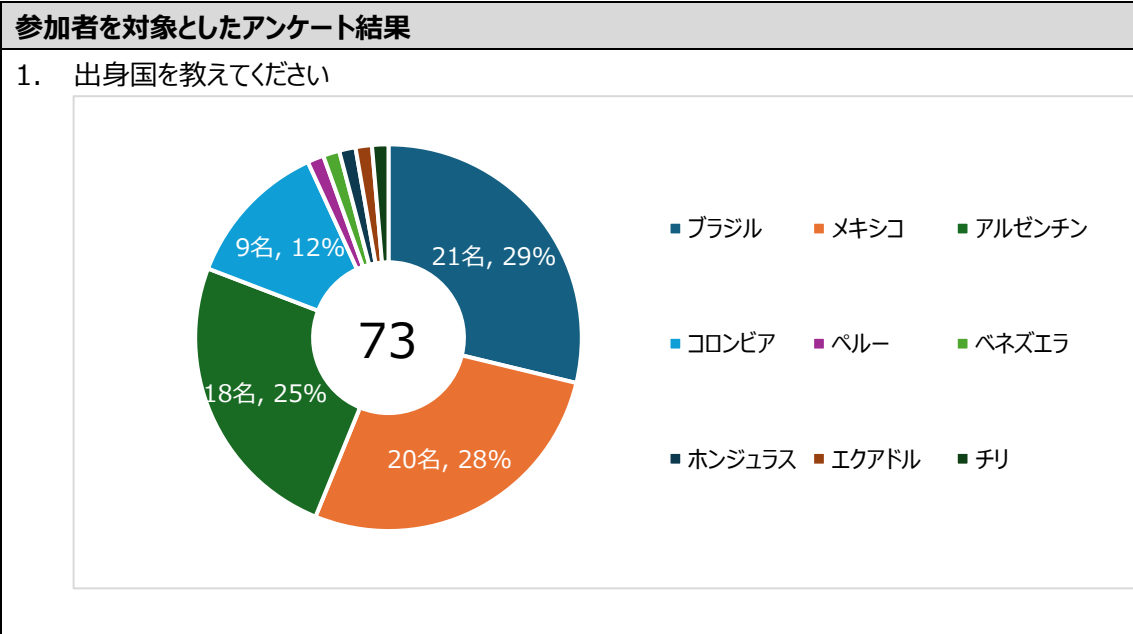
※下記内容について、質疑応答が実施された：

- TOEFL ITP で英語レベルを証明することは可能か。
- 選定プロセスにおいて最も重視される点は、技術スキルとコミュニケーションスキルのどちらか。
- AI やデータサイエンスのエンジニアを多く募集している主要なプロジェクトは何か。
- 日本は残業時間が多く、労働環境があまり良くないと聞かすが、楽天はどうか。

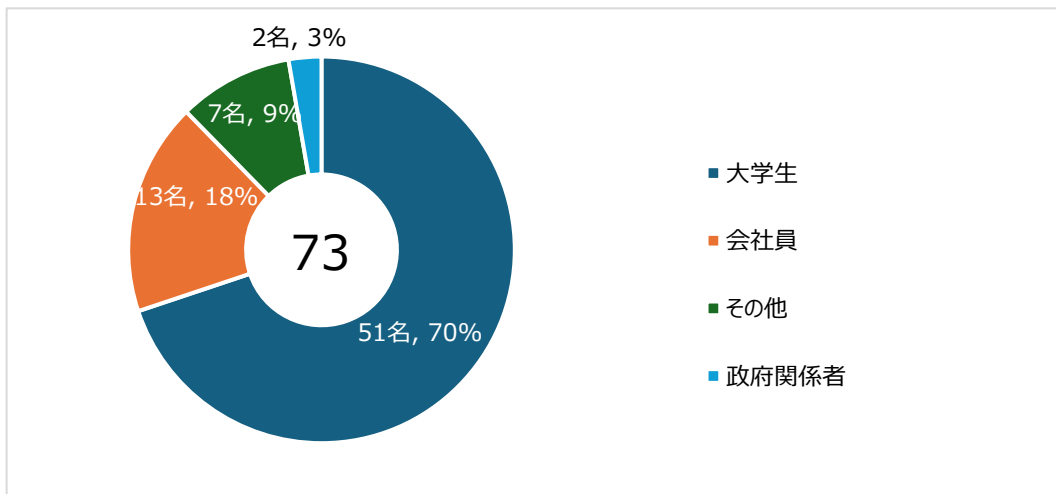
企業ブレイクアウトルーム③:株式会社メイドー様
セッション内容 :
<p>※下記内容について、質疑応答が実施された:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ コンピューターサイエンスを専攻しており、工学を学んだことがないが、どのようなバックグラウンドの人材を受け入れているのか。 ➤ インターンに参加するために、どの程度の日本語が必要か。 ➤ インタンの経験を通じて、一番大きいカルチャーショックは何だったか。 ➤ メイドー社に応募する際に必要とされる、特定の要件はあるか ➤ メイドー社にはどのように応募すれば良いのか

企業ブレイクアウトルーム④: 株式会社メルカリ様
セッション内容 :
<p>※下記内容について、質疑応答が実施された:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 既存プロダクトや新規プロダクトの開発において、メルカリ社が直面している主要な課題は何か。その課題を解決するために我々はどのように貢献できるか。 ➤ 選定プロセスにおいて最も重視する点は何か ➤ 理学士 (BSc) でも応募可能か ➤ キャリアが始まったばかりで経験がないが、応募可能か。再応募は可能か ➤ Electronic engineer で IT マネジメントの勉強をしているが、このような学歴でもインターンに応募することはできるか

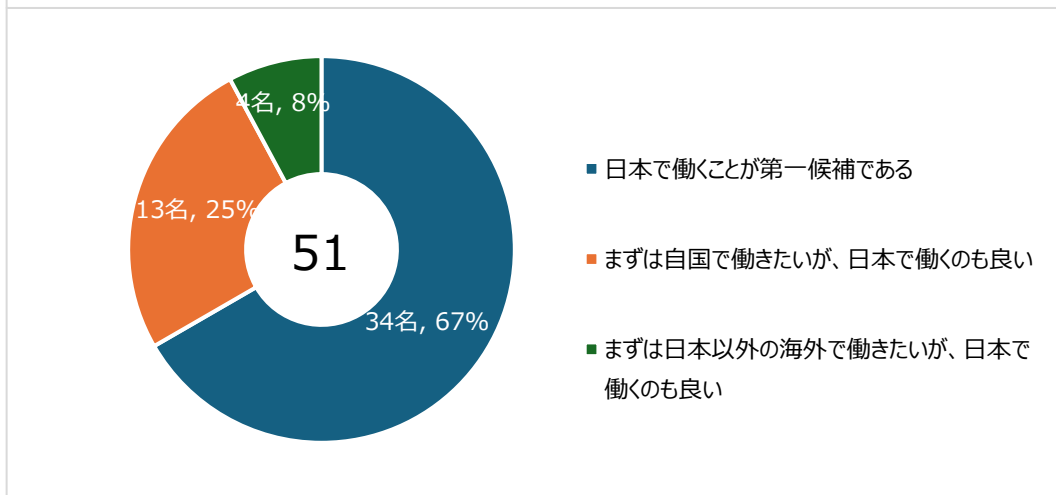
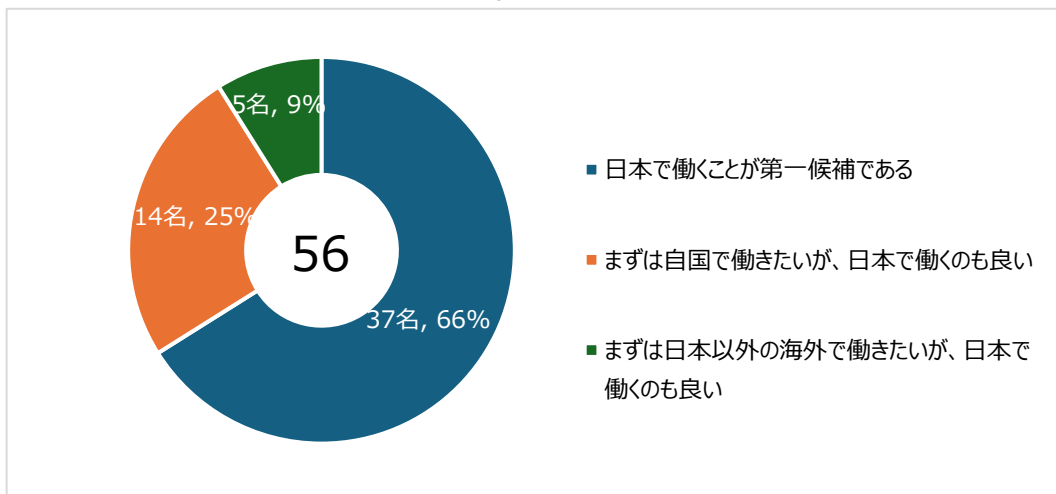
また、本イベント後に参加者に向けてアンケートを実施した。その回収結果（73件）の一部を以下に示す。



2. 職業を教えてください



3. (上記の質問で大学生と回答した場合のみ) 将来どの国で働きたいですか



4. 上記のように回答した理由を教えてください

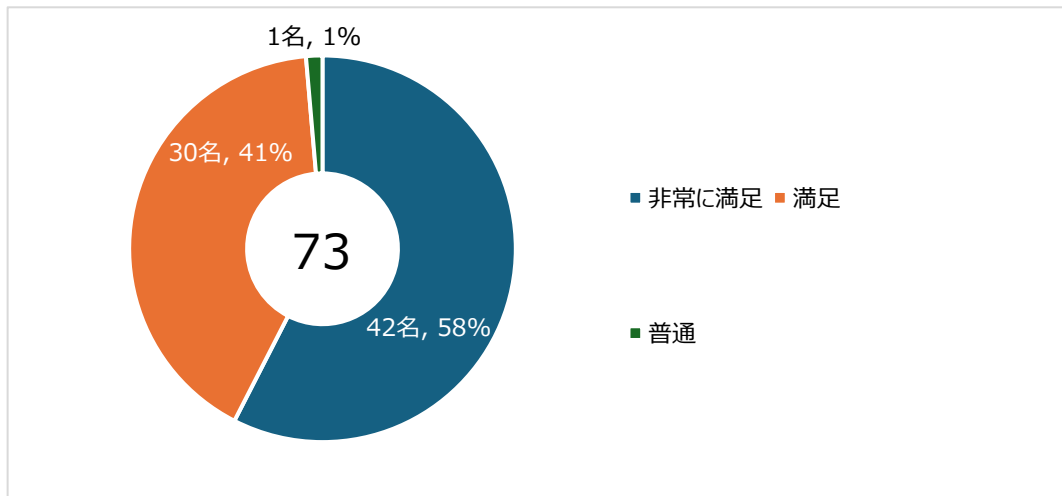
(一部)

- I have great interest in Japanese culture, and because Japan is a great

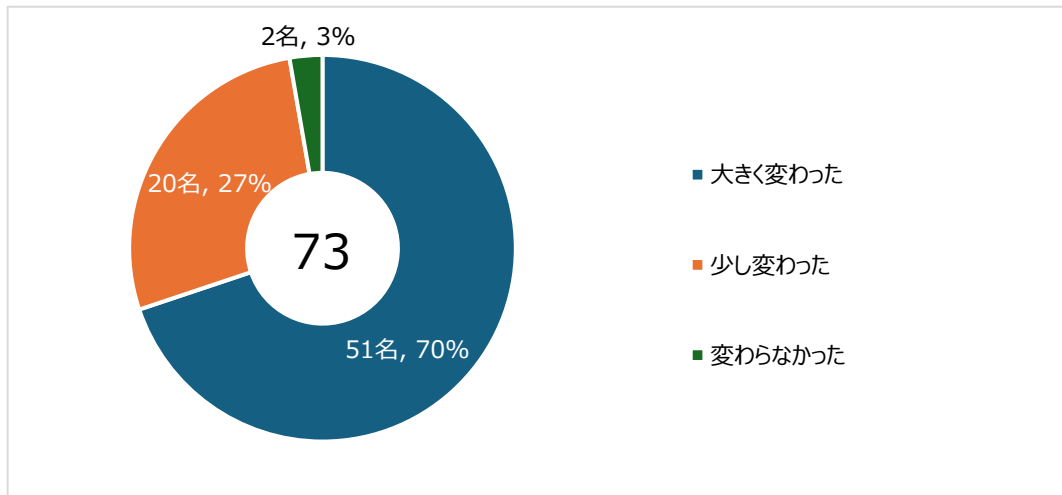
technology hub.

- I love Japanese culture, their locations and landscapes as far as I've seen via internet videos and reviews astonishes me and it's my goal to get a Job in Japan
- I was always interested in Japanese culture, so I was curious about living and working there. Now that I have completed my internship, I can confirm that Japan is the place where I would want to live and develop my career.

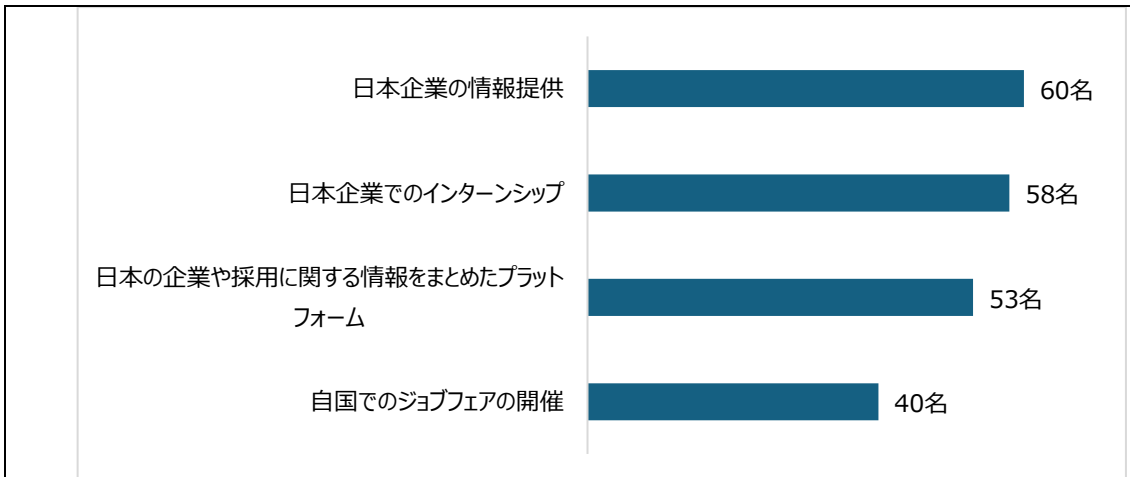
5. 本イベントの満足度を教えてください



6. 本イベントを通じて日本で働くモチベーションが変わりましたか？



7. 日本政府からどのような支援があると良いですか？（複数回答）



8. 本イベントの感想を教えてください

(一部)

- The event is a nice initiative and open door for us Latin Americans to have great opportunities in Japan! It was nice to get feedback from international workers that have worked or continue to work in Japan. Furthermore, I would kindly ask, if possible, to share the links from the job openings cited during the event and Q.A. sections and also the QR codes that were present in the beginning of the slide presentation! Thank you very much for this event!
- I don't have anything to say other than I really enjoyed the event and want to thank everyone involved for the opportunity
- The event was so informative about the specs working on Japan. It was very useful to know companies and experiences to make a decision about working on Japan.

3.3.3. アフリカ成果報告会概要

アフリカ地域の成果報告会はオンライン形式で実施され、産官学の代表及び現地の学生を含む総勢192名が参加した。

最初に、日本経済産業省の通商政策局審議官である依田様より開会挨拶が行われた。依田様は、日本とアフリカの歴史的な通商交流を振り返り、未来に向けたビジョンを共有した。また、アフリカ諸国の若い IT 人材が日本での実務経験を通じて、自国の発展に寄与することへの期待感を強調し、両地域間のさらなる協力を呼びかけた。次いで、日本企業の代表者が登壇し、日本におけるインターンシップの具体的な経験や、外国人 IT 人材の持つ可能性について語った。特に、インターンシッププログラムを通じて得られた具体的な成功事例や、日本の企業文化における多様性の重要性に係る発表について、参加者の関心が高かった。ブラジルから日本へインターンシップに参加した学生代表も発言し、自身の経験を共有した。当該学生は、日本でのインターンシップを通じて得た技術的スキルや、異文化環境でのコミュ

コミュニケーション能力の向上についても報告した。特に、日本での生活習慣やビジネスマナーに関する実際的なエピソードは、現地の学生にとって非常に参考となったようである。

その後、アフリカ地域から参加した学生はいくつかのグループに分けられ、日本企業とのディスカッションが行われた。このセッションでは、日本でのインターンシップや就職に関する具体的な質問や懸念事項が活発に議論された。また、日本企業側からは、アフリカの若い IT 人材の持つ高い技術力や柔軟な発想に対する期待感が表明され、相互理解が深まる場ともなった。

なお、成果報告会における企業と学生間のグループ別情報交換の内容を、以下、抜粋して示す。

企業ブレイクアウトルーム①：株式会社メルカリ様
セッション内容：
<ol style="list-style-type: none">1. 担当者より HP を共有しながら自社紹介2. インターンシップの人事担当の自己紹介3. 下記内容について、質疑応答が実施された：<ul style="list-style-type: none">➤ インターンシップに参加する場合、準備のためどのようなコストが発生するか知りたい。➤ セキュリティ関連のチーム・ポジションはあるか。➤ 今回のインターンシップ事業は 2026 卒に限定しているか。/新卒に限定しているか。/5 年の職歴があるが応募可能か。➤ 今回のインターンシップ事業に参加した場合、本採用に繋がるか。➤ メルカリの選考はスキル重視か、それとも学位重視か。南アフリカでは学位よりもスキルが重視されている。➤ 海外からリモートワークすることは可能か➤ どのような選定プロセスか➤ 応募するにあたりどのレベルの日本語能力が必要か➤ インターンシップも社内の福利厚生制度を享受できるか。➤ 大学院で研究を続けるための奨学金などはあるか

企業ブレイクアウトルーム②：Plus W 株式会社様
セッション内容：
<ol style="list-style-type: none">1. 下記内容について、質疑応答が実施された：<ul style="list-style-type: none">➤ 応募するためのリンクはあるか➤ 応募はいつスタートするか➤ パキスタンの学生のみ受け入れているのか➤ 新卒でもインターンに参加可能か➤ インターンシップの選考における要件は何か➤ 応募するにあたりどのレベルの日本語能力が必要か➤ 海外からリモートワークは可能か➤ AI や機械学習以外で、日本で需要の高い IT 分野は何か。

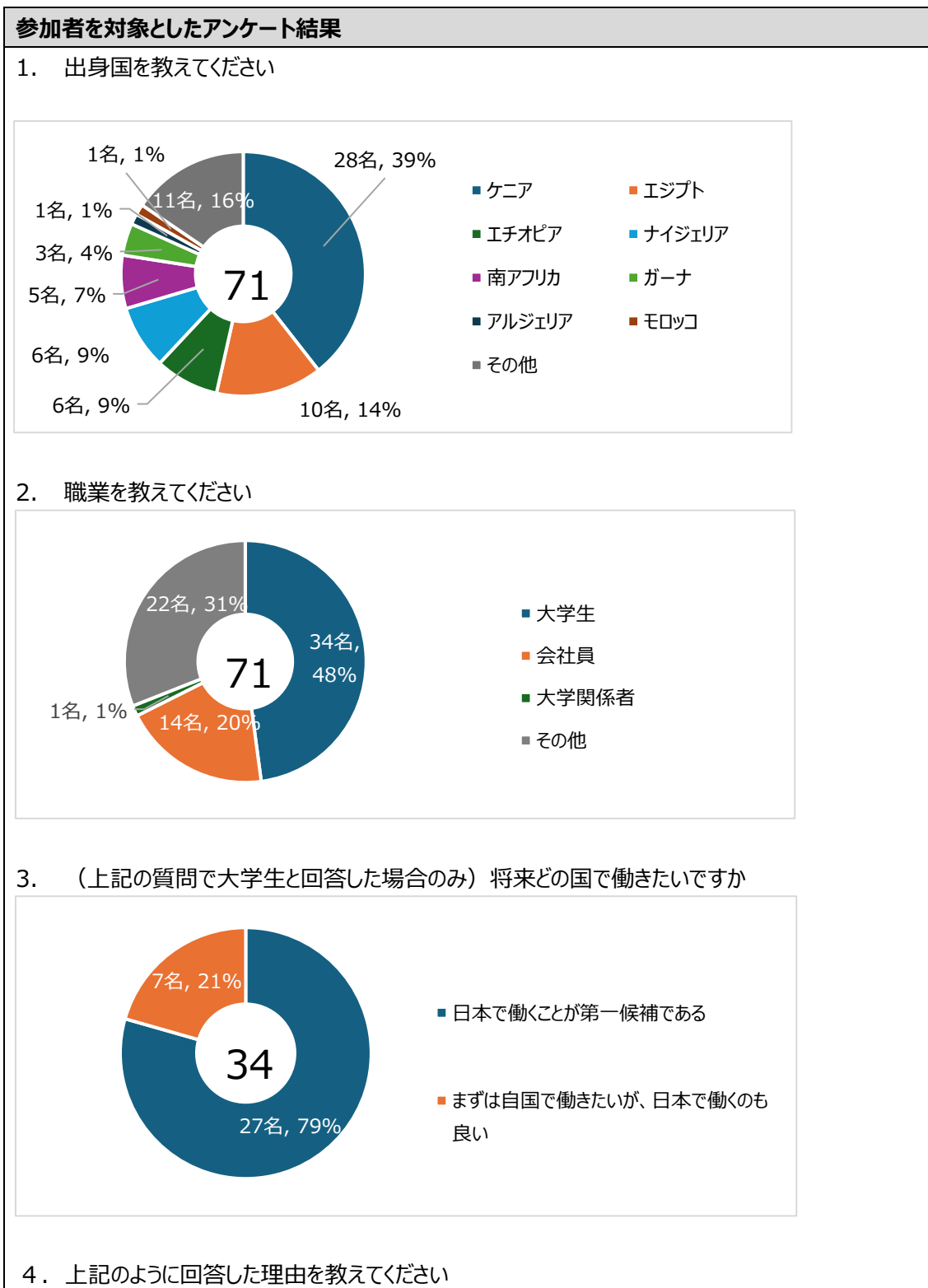
- 応募結果はどのぐらいで発表されるか。
- ウェブサイトからの応募が必要か。

企業ブレイクアウトルーム③: 株式会社 Aoba-BBT 様

セッション内容 :

1. 下記内容について、質疑応答が実施された:
 - どのような選考プロセスか
 - 選考にあたり重視されるスキルは何か
 - 生成 AI を使った大規模言語モデルのプロジェクトや、そのようなスキルが活かせるポジションはあるか
 - どの程度の日本語能力が必要か
 - リモートワークはできるか
 - 仕事をする上で最も困難なことは何か
 - どのプログラミング言語が一番求められるか
 - インターンシップの採用はローリングベースか。以前マッチング成立し、面接のスケジュール調整に入ったが、面接の前日に辞退メールが来たので、確認したい。

また、本イベント後も参加者に向けてアンケートを実施した。その回収結果（71件）の一部を以下に示す。



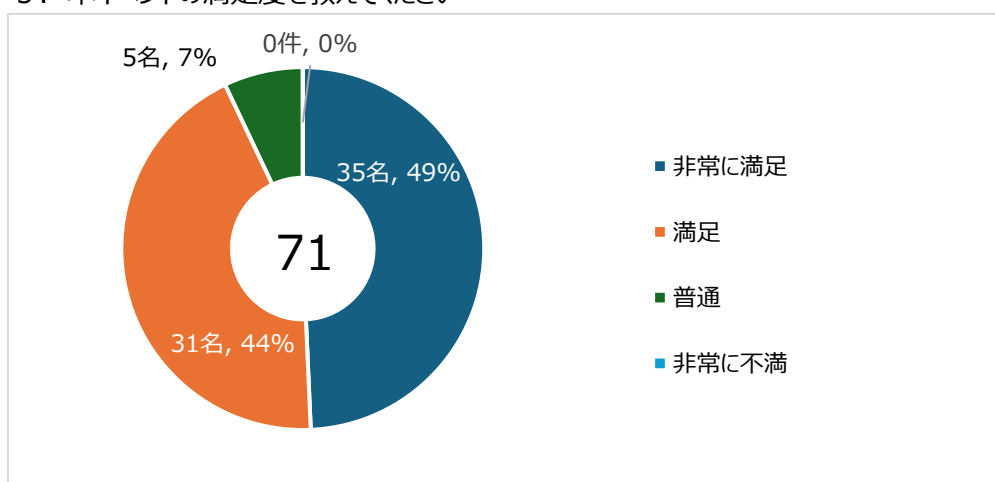
(「日本で働くことが第一候補である」を選択した大学生の回答 (一部))

- I love the Japanese culture and history! With the declining birthrate and reducing population within Japan these things might get lost. To bring my expertise and skill to aid in battling against this.
- Japan offers a wide range of exciting IT opportunities, which is why I'm eager to work there and immerse myself in the unique culture. I'm drawn to the country's blend of traditional and modern values, and I believe that living and working in Japan will be an invaluable experience for both my personal and professional growth.

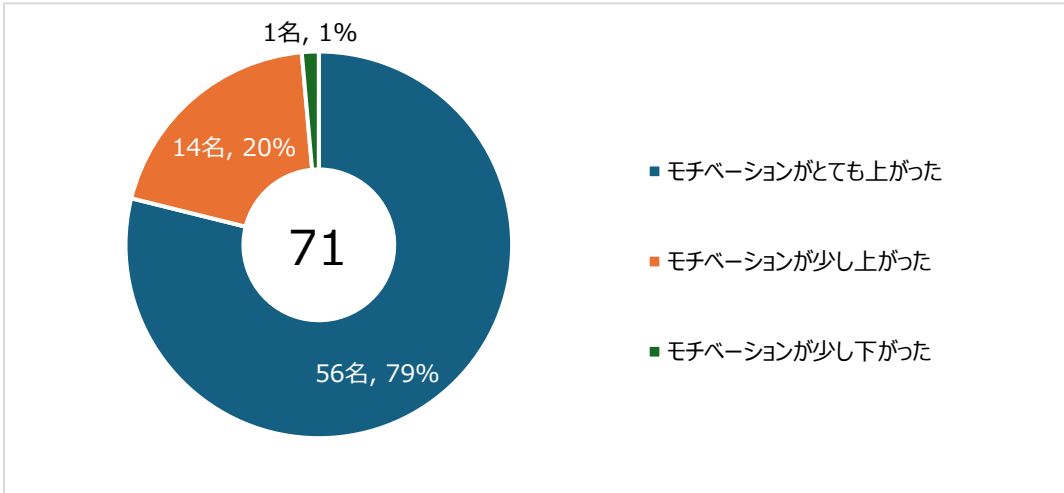
(「まずは自国で働きたいが、日本で働くのも良い」を選択した大学生の回答 (一部))

- I chose this answer because I value contributing to the development of my own country, especially in the field of technology and education. However, I am open to working in Japan as it offers excellent opportunities for growth in technology and innovation, alongside a rich cultural experience.
- The cost of living is cheaper at home in addition better climate but I can probably adapt in Japan. I am studying Computer Science and the manufacturing sector in Japan is ahead of Kenya so for the midterm I would not mind working in Japan as its manufacturing will offer more opportunities to use Computer Science knowledge to address challenges. I can learn a lot and come back and apply the knowledge at home adapting to home needs.

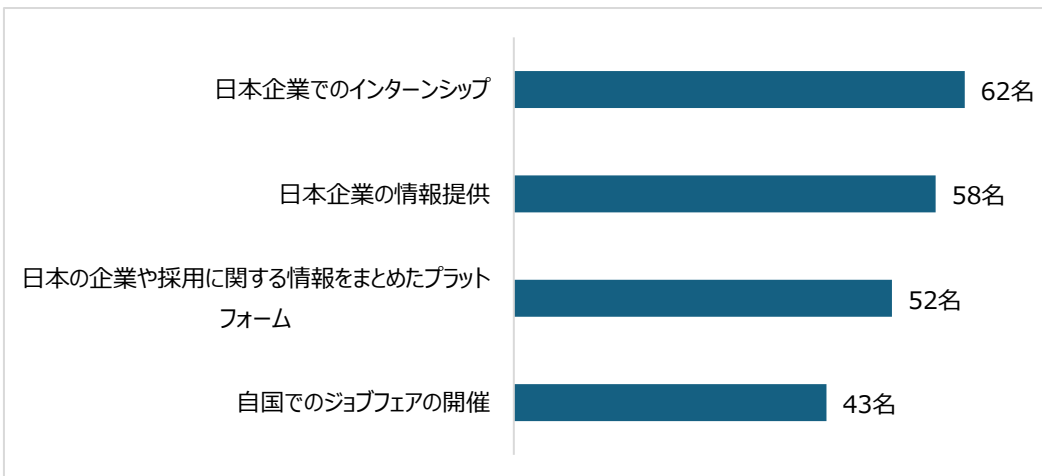
5. 本イベントの満足度を教えてください



6. 本イベントを通じて日本で働くモチベーションが変わりましたか？



7. 日本政府からどのような支援があると良いですか？（複数回答）



8. 本イベントの感想を教えてください

(一部)

- The event was interesting, impactful and very inspirational in terms of building networks for job opportunities. I'm looking forward for us to connect and have more conversation concerning Japan culture and opportunities.
- For me, this event presents an opportunity for new and qualified techies to get into the space of development via an internship; the information shared is educative, enabling me to get a grab of what it will look like working in Japan. Having said that, I think it will be of great help if you could share the recordings of the sections.
- The seminar was highly informative and well-organized, providing a clear

overview of the opportunities available in Japan's IT sector. I appreciated the practical insights into working and living in Japan, as well as the guidance on how to approach job applications. The inclusion of diverse perspectives and real-life examples made the session engaging and relatable. Overall, it was a valuable experience that has positively influenced my perspective on working in Japan. Thank you for organizing this event!

全体として、成果報告会は、日本とアジア地域、ラテンアメリカ地域、アフリカ地域の IT 人材交流を深化させる重要なステップとなり、多くの参加者が実り多い議論と情報交換を行う場となった。今回それぞれの地域に行った成果報告会では、現地の参加者が日本側の情報を欲しているといった傾向が顕著であり、特に地方の大学からの参加者からはその要望が強かった。今後も海外 IT 人材や関連する教育機関や政府機関等に向けて情報発信を強化させるとともに、日本側の受け入れ環境を向上させる必要があると感じた。一方、このような取り組みを通じて、さらに多くの優秀な IT 人材が日本企業で活躍することが期待される。そして、この経験が彼らのキャリア形成において大きな影響を与えるとともに、対象地域と日本の経済・技術協力がさらに強化されることを目指している。

第5章 本事業のまとめ

1. 本事業のまとめ

本事業では、グローバルサウス諸国の IT 人材を活用することで日本企業の競争力を強化し、DX 推進に貢献することを目指した。特に、コーディング・コンテストやインターンシップ研修を通じて、優秀な IT 人材の発掘と育成を行い、日本企業への受け入れを進めることに注力した。

本事業の成果として、多くの学生がオンラインコーディング・コンテストに参加し、その中から優秀な人材を発掘することができた。選出された学生は日本企業でのインターンシップを経験することで、実践的なスキルを習得し、即戦力としての能力を持つ人材に成長したと料する。さらに、成果普及セミナーやネットワークイベントの開催により、関係者とのパートナーシップが強化され、日本企業の IT 人材獲得の多様化を促進することができた。

しかし、事業を通じて明らかになった課題も存在する。例えば、言語や文化の違いに対する適応の難しさや、ビザ取得や制度面での受け入れ障壁、企業側の受け入れ体制強化の必要性などである。これらの課題に対しては、今後の改善が求められる。

2. 提言

本事業に参加した学生の満足度は非常に高いものであった。グローバルサウスの IT・AI 人材は優れたスキルを持っているが、これらの人材が日本企業に対して高い関心を持っていることも確認できた。

地域別にみると、アフリカ地域からは、エジプトの人材がコーディングテストで高い点数を得たり、ケニアからの応募が多かった点が特徴的であった。アジア地域は、インドのコーディングテストの点数が高く、パキスタンからの応募が最も多かった。ラテンアメリカ地域については、インターンを採用した一部の企業から高い評価を得たが、イベントに参加した学生が日本で就職することに高い意向を示した点が特徴的であった。

こうした学生は、日本の技術やビジネス文化に興味を持ち、日本でのキャリアアップを目指している。日本企業がこのような優秀な人材を獲得することを支援するには、本インターンシップは有効な制度である。インターンシップの効果を最大化するために、今後、貴省が特に留意すべきことに関して、以下、提言を取りまとめた。

言語面のサポート強化

現行のインターンシッププログラムにおける言語面のサポートが不可欠であることが、多くの企業およびインターン生のアンケート結果から明らかとなった。特に、言語の壁は大きなハードルとなっており、円滑なコミュニケーションが妨げられるケースが多発している。例えば、ある企業では言語の壁が原因で通訳アプリを使う必要があり、結果的に業務効率が低下してしまった。また、他の事例では、学生がコミュニケーションに課題を感じ、インターンシップ中にチーム内の意図を把握・伝えることに苦戦していた。こうした言語の課題を克服するためには、インターンシップ前のオンライン研修で日本語教育とビジネスマナー等の学習をさらに充実させる必要がある。具体的には、より専門的な日本語講座や異文化理解研修を導入し、インターン生が早期に適応できるよう支援することが求められる。

また、言語の壁を克服するための支援体制の強化も重要である。企業がインターン生に対して語学研修を提供することや、社内で多言語対応の環境を整えるなどの取り組みを進める必要がある。例えば、オンライン英会話レッスンを社員全員が受講できるようにすることで、社内の語学力が向上し、海外人材とのコミュニケーションが円滑になることが期待される。これにより、言語の壁を乗り越えるための有効な手段となることが示された。

一方、本事業では、特に英語だけしか話せない人材でも受け入れるような企業も対象にしている。本事業では、日本語が話せない人材にもうまく対応できていた企業の好事例もあった。例えば、ある企業では英語を主要言語としており、インターン生と社員の間での円滑なコミュニケーションを実現できた。また、ある企業では多国籍の社員が多数在籍していることで、チーム内だけでなく、社内コミュニケーション時でも問題なくコミュニケーションを行うことができたようである。さらに、教育機関向けのアンケート調査でも、日本語の要件が緩和されるとより幅広く人材の提供ができるとの回答もあった。日本語ができる人材に限らず、優秀な人材を広く獲得することが可能となる。このように、海外人材を日本人材化にすることなく、日本語ができる人材に限った場合よりも人材受け入れの可能性が広がることになっている。

受け入れ企業のサポート体制強化

受け入れ企業に対するサポート体制の強化も不可欠である。受け入れる人材が直面する具体的な課題に対する支援策を提供することで、海外人材の誘致だけでなく、人材の長期的な定着を図ることが重要である。しかし、そういった体制を社内で構築・浸透することが困難であり、特に海外人材を受け入れた経験がなく、体制を作るためのリソースが不足している中小企業にとっては、海外人材の受け入れ体制の構築が大きな課題となる。例えば、今回のヒアリング調査においても、本事業に参加した中小企業から、社内の海外人材受け入れ体制作りにはリソースが回らず、海外人材の採用を断念した事例も確認している。そうした企業からは、他の企業の経験を参照したいとの意見もあった。

そういった企業向けに、受け入れ企業同士の情報交換会の開催が効果的であると考えられる。これにより、企業間での情報共有やベストプラクティスの紹介を通じて、効果的なインターンシップ運営や人材採用のノウハウを共有することができる。

また、企業内での語学教育を推進し、交流イベントや研修プログラムを充実させ、インターン生が迅速に業務に適應できる環境を整えることも重要である。例えば、ある企業ではインターンシップ期間中に社内研修を実施し、インターン生と社員の間で円滑なコミュニケーションを図ることができた事例が報告されている。これにより、海外人材が迅速に適應し、業務に貢獻できる環境を整備することができる。このような取り組みを通じて、インターン生がスムーズに適應することができ、長期的な雇用関係の構築につながることを期待される。

就労関連手続きの迅速化と簡素化

海外人材受け入れに関連した就労手続きは、ビザ発行と在留資格取得に分かれている。それらの手続きの迅速化や簡略化も、海外 IT 人材の受け入れ拡大に向けて必要な課題である。現行の手続きでは、特に在留資格取得に時間を要し、採用プロセスが遅延するケースが多くみられる。本事業に参加したある企業では、採用予定の人材が在留資格取得に時間がかかり、大幅に採用が遅延した経験がある

とのことであった。また、出入国在留管理庁のウェブサイトの公表資料によると、全国の地方出入国在留管理局における在留審査の処理期間の平均日数に関して、令和5年第2四半期と令和6年第2四半期を比較すると、興行や宗教、技能実習等の一部を除いて、在留資格認定証明書の交付時間が増加している。在留資格の種類によって増加の状況は異なるが、それぞれ8%~60%、前年よりも増加している³。特に外国人材受け入れが多いと想定される東京都等の都市部に関しては、さらに交付時間が長くなると想定される。

このような状況を改善するためには、政府による在留資格取得手続きの支援が不可欠である。具体的には、在留資格申請書類の簡略化、特定のスキルを持つ人材に対する特例措置の導入が考えられる。例えば、在留資格取得に関する情報提供の充実や手続きの進捗状況を迅速かつ透明に把握できるようにすることで、企業と人材の双方にとってのストレスを軽減することができる。また、今後海外人材の受け入れ拡大に支えられるように、企業側が求める人材に対して早めに就労資格を取得できるように、地域や企業の需要に合わせて適切な人員配置が必要である。地域や企業の需要に応じて適切な人員配置を行い、迅速な対応を図ることが重要である。

また、企業側においては、ビザ取得に向けた体制を整えることが求められる。例えば、経験ある担当者を設置することや、外部の専門業者に業務を依頼することなどの取り組みを進めることが重要である。特にリソース不足になりやすい中小企業に対しては、政府や関連団体による資格取得支援などの対策も考慮する必要がある。これにより、優秀な外国人 IT 人材のスムーズな受け入れが実現し、企業の競争力向上に寄与することが期待される。

現地教育機関との連携強化

現地の大学や専門学校との連携を強化することも重要である。調査の結果、事業に参加した学生の多くが、在籍する大学等の教育機関から情報を得ていることが明らかとなった。現地教育機関との連携を強化することで、海外人材への周知が進み、より幅広く人材を獲得できるようになる。

また、現地教育機関との共同プロジェクトを推進し、学生に実践的な経験を提供することも重要である。現地教育機関との連携を強化することで、教育カリキュラムの改善やインターンシッププログラムへの協力を進めることができ、より実践的な技術スキルを有する人材を育成することが可能である。例えば、現地の教育機関と共同でプログラム開発を行い、学生に対するビジネス日本語教育等といった実践的な講義を提供することで、早期から日本の言語やビジネス文化に対する理解を深めることができる。また、現地の大学と連携してソフトウェア開発プロジェクトを実施し、学生が実務経験を積む場を提供することで、企業側の期待に応える人材を育成することができる。このような取り組みにより、現地教育機関との連携強化が図られ、より優れた人材の育成と獲得が可能となる。これにより、学生が日本でのインターンシップや就職前に実践的なスキルを身につけ、日本での業務に迅速に適応できるようになることが期待される。

成果の普及と PR 活動の拡大

³ [在留審査処理期間 | 出入国在留管理庁](https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/nyuukokukanri07_00140.html)

(https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/nyuukokukanri07_00140.html)

本事業で得られた成功事例や成果を広く普及し、日本企業に限らず、世界中に発信することが重要である。具体的には、日本企業全体に対する啓発活動を進めることと、世界中の人材や関連機関に広報・周知することがある。

まず、日本企業に対する成果普及が重要である。具体的には成功事例を紹介し、セミナーやウェビナーの開催、関連する記事やインタビューを掲載したパンフレットやウェブサイトの作成が考えられる。これにより、より多くの企業が海外 IT 人材の受け入れに積極的に取り組むよう促すことが期待される。例えば、成功事例として、日本企業がどのようにして海外 IT 人材を効果的に活用し、DX 推進や企業の競争力向上に寄与したかを紹介することで、他の企業に参考となる情報を提供することができる。また、前述したように海外人材の受け入れ体制の構築方法を共有することで、特に中小企業の海外人材活用の向上に繋げる。このような取り組みを通じて、日本企業全体で海外 IT 人材の受け入れに対する意識が高まり、積極的な取り組みが進むことが期待される。

また、本事業で得られた成果を世界中の人材や関連機関に発信することで、今後更なる海外人材の誘致に繋げる。具体的には、国際的なイベントでの事例紹介やディスカッション、インターネット等のメディアを活用した宣伝、現地有識者経由の紹介等が考えられる。例えば、本事業においてインド・ベンガールをはじめとした海外各地域に成果報告会を実施し、我が国の海外人材受け入れ姿勢を現地政府代表や企業、教育機関等に普及できた。特に地方の大学からの参加者よりこのような日本側の情報を欲している傾向が顕著であり、今後継続的に発信することで、世界中の優秀な人材を誘致できると考えられる。また、インターネット活用したグローバルな広報活動も重要である。本事業に参加した学生の多くが SNS や LinkedIn により事業に関する情報を獲得したとのことである。本事業に限らず日本の人材受け入れに関する情報だけでなく、日本に関するコンテンツを発信し続けることで、日本に対する好感度が挙げられ、効率的に海外人材の誘致を実現できる。さらに、政府等の正規な情報ルートが整えていない国や地域においては現地有識者を活用するのは有効である。今回も一部の海外人材からは知人の紹介が重要だと伺っており、現地の意見リーダーを通じて日本の人材受け入れの成功事例を発信することで、日本で就職することのよさもより浸透できると考えられる。

このように、日本企業のみならず、世界中の人材や関連機関に対しても広報・周知する取り組みを強化することで、グローバルな視点での人材交流や協力を促進し、優秀な海外 IT 人材の受け入れを拡大することが期待される。今後このような取り組みを継続することで、日本の海外人材受け入れ姿勢がより広く世界に認知されるだけでなく、日本企業の競争力向上と経済成長にも寄与することができる。

継続的なモニタリングとフィードバック

事業の成果を継続的にモニタリングし、適切なフィードバックを行うことが求められる。具体的には、定期的な調査や評価を実施し、得られたデータを基に次回以降の取り組みを見直し、さらなる成果を追求することが重要である。例えば、アンケート調査結果を基に具体的な改善点や課題を洗い出し、それに対する対応策を講じることで、事業の効果を最大化することができる。

また、フィードバックのプロセスにおいては、企業やインターン生からの意見や経験を積極的に取り入れることが重要である。これにより、現場からの具体的なニーズや課題に対応した改善策を講じることができ、より効果的なインターンシッププログラムの運営が可能となる。例えば、定期的な意見交換会やフィードバ

ックセッションを設けることで、企業とインターン生の双方が感じる課題や改善点を共有し、次回のプログラムに反映させることができる。

結論

本事業を通じて得られた成果と課題を基に、今後の外国人 IT 人材の受け入れ拡大に向けて各施策を推進することが重要である。まず、言語面や受け入れ企業のサポート強化し、就労関連手続きの簡素化を図り、現地教育機関との連携を強化するとともに、成果の普及と PR 活動拡大を通じて優秀な IT 人材の確保を目指すことが重要である。また、事業の継続的なモニタリングとフィードバックを行うことで事業の進化を図ることが求められる。こうした取り組みにより、日本企業の競争力向上と DX 推進を支える優秀な海外 IT 人材の受け入れが一層進むことが期待される。

総じてグローバルサウスの IT・AI 人材が高いポテンシャルを持っており、彼らの日本への関心も高いことが確認されたため、これらの地域における優秀な人材の獲得が今後も見込まれる。特に今後は全ての外国人材に日本語力を求めるといった「日本人材化」に限定せず、多言語対応可能な社内環境づくりや意識向上等を強化することで、より広範な優秀人材の獲得が期待できることも明らかとなった。これらの点を踏まえ、今後も各施策を通じて優秀な海外 IT 人材の受け入れ拡大を図り、このような努力を継続・強化することで、日本企業の海外 IT 人材の活用と国際競争力向上が一層進むことが期待される。

本報告書は、経済産業省の委託により受嘱者が実施した調査結果を取りまとめたものです。本報告書は委託者である経済産業省に対して提出したものであり、本報告書を閲覧あるいは本報告書のコピーを入手閲覧した第三者の本報告書の利用により被る損害・損失に対して、受嘱者は直接ないしは間接の責任を負うものではありません。

受嘱者は、調査時点で入手した情報に基づき本報告書を適時に取りまとめるよう努めておりますが、本報告書の内容は、本調査の対象に含まれない特定の個人や組織が置かれている状況への適用を想定しておりません。また、本報告書の情報を受け取った時点およびそれ以降において、その情報が最新かつ正確、完全であることを保証するものではありません。